



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

JOAQUIM LEMUS PEREIRA

**A DISPENSA POR JUSTA CAUSA DECORRENTE DO USO DE
DROGAS: ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL
REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO E TRIBUNAL
SUPERIOR DO TRABALHO**

Brasília
2014

JOAQUIM LEMUS PEREIRA

**A DISPENSA POR JUSTA CAUSA DECORRENTE DO USO DE
DROGAS: ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL
REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO E TRIBUNAL
SUPERIOR DO TRABALHO**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito Trabalhista e Previdenciário.

Orientador: Prof. MSc. Rogério Alves Dias.

Brasília
2014

JOAQUIM LEMUS PEREIRA

**A DISPENSA POR JUSTA CAUSA DECORRENTE DO USO DE
DROGAS: ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL
REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO E TRIBUNAL
SUPERIOR DO TRABALHO**

Trabalho apresentado ao Centro
Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD)
como pré-requisito para a obtenção de
Certificado de Conclusão de Curso de
Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito
Trabalhista e Previdenciário.

Orientador: Prof. MSc. Rogério Alves
Dias.

Brasília, ____ de _____ de 2014.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Nome completo

Prof. Dr. Nome completo

**À Eliane, meu amor e esposa,
e Valentina, minha amada filha.**

RESUMO

A dispensa por justa causa decorrente do uso de drogas é um tema de elevada complexidade no Brasil, o qual exige do operador de direito um estudo interdisciplinar para analisar cada caso. Sabe-se que a dispensa por justa causa é a mais alta pena disciplinar que o empregador pode aplicar sobre o seu empregado. É fato notório que o consumo de drogas no país cresce a cada ano e que as questões sociais decorrentes da dependência química são encaradas pelas políticas públicas nacionais como uma questão de saúde, não mais, uma questão meramente criminal. Desta forma as relações de trabalho no país estão se adaptando a uma nova realidade, a qual busca conciliar o princípio da dignidade da pessoa humana com as garantias trabalhistas do empregado dependente químico. Logo, o presente trabalho busca observar como a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT 10) estão entendendo a possibilidade de dispensa por justa causa do trabalhador que esteja sofrendo das consequências da dependência química. O trabalho contextualiza a doutrina e a legislação aplicáveis ao estudo. Ademais, observa como o TST e o TRT 10 julgam os casos em que é alegado o uso de drogas pelo empregado como justificativa para a dispensa por justa causa. Tais objetivos são alcançados com estudo doutrinário e jurisprudencial. Assim, para constatar quando a justiça obreira entende possível, ou não, a dispensa por justa causa do empregado usuário de drogas.

Palavras-chave: Dispensa. Justa causa. Dependência química. Drogas. Jurisprudência.

ABSTRACT

The dismissal for cause resulting from drug usage is a theme of great complexity in Brazil; one that demands from the law operator an interdisciplinary study to better analyze each case. It is known that the dismissal for cause is the highest disciplinary sentence the employer can apply on his or hers employee. And it is a notorious fact that the drug use in the country grows by the year and the social issues resulting from the chemical dependency are faced by the public national policies as an health issue, and not as a merely criminal matter. This way, the country's work relations are adapting to a new reality, one that aims to adjust to the dignity principle o the human person with the labor guarantees of the chemical dependent employee. Therefore, this term paper will look forward to observing how the common law of the Tribunal Superior do Trabalho (TST) and the Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT 10) are addressing the possibility of a dismissal for cause of the worker under influence of chemical substances. The final paper is going to contextualize the doctrine and the applicable legislation to the study. Furthermore, it's going to observe how the TST and TRT 10 judge cases where it's alleged drug use by the employee as a reason to just cause dispense. Such goals will be achieved with doctrinal and jurisprudential study. To determine with it when the labour court seems fit, or not, the dismissal for cause of the employee, a drug user.

Key words: Dismissal for cause. Chemical dependent. Drugs. Jurisprudential.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	07
1 DA JUSTA CAUSA	10
1.1 Conceito e requisitos	10
1.2 A natureza jurídica	14
1.3 Da análise da justa causa	15
1.4 Das consequências da dispensa por justa causa	18
2 O USO DE DROGAS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	20
3 A DISPENSA POR JUSTA CAUSA, MOTIVADA PELO USO DE DROGAS, NA	
JURISPRUDÊNCIA DO TST E TRT 10ª REGIÃO	25
3.1 Do Tribunal Superior do Trabalho (TST)	25
3.2 Do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT 10)	31
CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS	36
ANEXO - JURISPRUDÊNCIAS DO TRT 10ª REGIÃO E DO TST	41

INTRODUÇÃO

O uso de drogas é uma realidade cada vez mais crescente na sociedade brasileira. Conforme informações dos órgãos competentes na área da saúde, a cada novo levantamento é observado um elevado aumento do consumo de drogas entre os brasileiros e tal fenômeno possui razões múltiplas.

Neste contexto é perceptível que com o aperfeiçoamento do Estado Democrático de Direito Brasileiro as políticas públicas que lidavam com os usuários de drogas foram gradativamente deslocando da área meramente criminal passando a tratar o tema com o prisma da saúde pública.

É importante observar que a citada migração de foco em políticas públicas não quer dizer que o Estado Brasileiro legalizou o uso de drogas. Até a presente data o uso de drogas no Brasil ainda é crime, apesar de alteração legislativa que abrandou a pena sobre o consumidor de drogas.

Hoje, como decorrência de um novo sistema de políticas públicas, o usuário de drogas é uma pessoa detentora de direitos, os quais determinam o seu encaminhamento para tratamentos que busquem o seu livramento do vício, conciliando uma série de direitos fundamentais.

O Direito Trabalhista, por justamente ser um dos direitos mais próximos à sociedade, observa uma série de desafios nas relações de emprego decorrentes deste crescente aumento do consumo de drogas na população nacional.

Norteados pelo princípio da continuidade da relação de emprego os operadores do Direito do Trabalho devem sempre buscar a manutenção da relação de emprego ao longo do tempo, sendo a interrupção da relação jurídica algo excepcional.

Sabendo que o uso de drogas é, a priori, uma questão de saúde, o empregador deve sempre agir com cautela quando constatar que o seu empregado é usuário de drogas.

O empreendedor deve observar que o consumo de drogas pelo colaborador por si só não endossa sumária dispensa do trabalhador, porém tão

pouco permite que o empreendedor deva carregar um empregado improdutivo como fardo no seu empreendimento.

Assim, buscar entender como deve-se aplicar a dispensa por justa causa decorrente do uso de drogas pelo empregado é fundamental ao operador do Direito do Trabalho, pois ele deve analisar quando as consequências do uso de droga enseja na dispensa da justa causa ou quando é uma hipótese em que o empregador deve colaborar com a recuperação do empregado.

No Direito do Trabalho a dispensa por justa causa é a maior pena que o empregador pode aplicar ao empregado. Como muitas hipóteses de dispensa utilizam-se de critérios subjetivos é complicado para o operador do direito perceber o que pode ser uma dispensa por justa causa realmente justa e conforme a moral social da época.

Ademais, a referida moral pode, muitas vezes, ser instrumento de preconceitos que podem viciar a análise do caso em espécie, devendo o julgador interpretar com razoabilidade o que pode ser uma dispensa por justa causa decorrente do uso de drogas.

O presente trabalho busca: contextualizar a doutrina e a legislação aplicáveis aos casos de empregado usuário de drogas e observar como o Tribunal Regional Trabalhista da 10ª Região (TRT 10) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidem nos casos em que é alegada a dispensa por justa causa decorrente do uso de drogas pelo empregado, observando os aspectos sociojurídicos das decisões das referidas Cortes.

Na busca dos referidos objetivos, o presente trabalho analisará os dois sistemas legislativos aplicáveis ao tema, quais sejam, as hipóteses na legislação trabalhista para dispensa por justa causa e a política pública sobre drogas.

É evidente que os referidos sistemas são autônomos, mas como cada sistema lida, na sua atuação prática, com o tema uso de drogas é importante observar os pontos em comum para alcançarmos uma solução harmoniosa ao tema do trabalho.

Desta forma, o presente trabalho se dividirá em três capítulos.

O primeiro capítulo analisará a dispensa por justa causa por meio de uma análise doutrinária trabalhista, para que o leitor se familiarize com o tema.

Já no segundo capítulo será estudada a legislação brasileira destinada ao usuário de drogas, observando como a política criminal evoluiu ao longo da história para além das questões criminais, constatando que o uso de drogas é uma questão de saúde pública também.

E o terceiro capítulo analisará a jurisprudência do Tribunal Regional Trabalhista da 10ª Região (TRT 10) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) quando a dispensa por justa causa, motivada pelo empregado ser usuário de drogas.

As jurisprudências utilizadas serão anexadas ao fim do trabalho, para possível análise de interessados pelo tema.

Como o escopo do presente trabalho é determinar como a justiça trabalhista está julgando a dispensa por justa causa do empregado usuário de drogas, a metodologia utilizará a doutrina, que abrange a de direito trabalhista e as de políticas públicas ao usuário de drogas, e a jurisprudência trabalhista, pesquisando casos concretos e analisando os seus aspectos sociojurídicos.

Destarte, este estudo observará como a Justiça Trabalhista está lidando com o usuário de droga trabalhador e perceberá em que hipótese cabe ou não dispensa por justa causa quando o uso de drogas interfere na prestação do serviço.

1 DA JUSTA CAUSA

A justa causa, utilizando-se o termo conforme o linguajar comum do trabalhador brasileiro, acabou se tornando sinônimo de demissão, iniciada pelo empregador, sem a quitação de todas as dividas trabalhistas comuns nas rescisões trabalhistas.

Deveras, o caráter punitivo da dispensa decorrente por justa causa é essencial ao tema, no entanto, não se restringe apenas a este elemento.

A justa causa, como um dos temas mais importantes do direito trabalhista, é disciplinado pela doutrina e legislação trabalhista, a qual este primeiro capítulo estudará sobre.

1.1 Conceito e requisitos

O conceito de trabalhador optado pela CLT¹ determina que aquele é a pessoa que presta serviços sob a dependência do empregador. E do outro lado da relação de emprego, o empregador dirige a prestação de serviço, assumindo os riscos da atividade econômica.

Por ser o que investe na atividade empreendedora, o poder de comando atribui ao empregador as condições em que o trabalho deve se desenvolver, dirigindo a prestação de serviço.

O empregador possui o direito de fiscalizar o correto cumprimento do serviço e punir no caso de descumprimento do que fora pactuado com o empregado, aplicando as penas permitidas por lei para tal fim.

Neste contexto, de penalização do empregado devido o descumprimento do que fora determinado na relação jurídica entre o empregado e empregador, Cassar (2014, p. 1.047) define a justa causa como:

[...] a penalidade disciplinar máxima aplicada pelo empregador ao trabalhador. Só deve ser aplicada quando o empregador praticar uma falta muito grave, descumprir grosseiramente o contrato, ou quando a lei

¹ Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943, o qual aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

autorizar a extinção por este motivo. Torna desaconselhável o prosseguimento da relação de emprego, ferindo de morte a fidúcia inerente à manutenção do ajuste.

Não olvidando a finalidade punitiva da dispensa por justa causa, esta é uma circunstância peculiar ao pacto laboral, o qual é regido pelo princípio da continuidade. Sendo possível motivo determinante da resolução do contrato, ela é uma prática decorrente de um ato doloso ou culposos grave do empregado.

Inicialmente o legislador brasileiro optou por um sistema taxativo das faltas que ensejam na dispensa por justa causa, sem a preocupação de conceituá-las. No entanto, na medida em que a legislação foi criando novas hipóteses para a dispensa por justa causa, o que antes era taxativo foi se flexibilizando de certa forma, como decorrência do surgimento de novas leis que previam novas hipóteses de justa causa.

A resolução do contrato de trabalho devido prática de falta de uma das partes foi normatizada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e legislação esparsa.

O art. 482 trata da falta praticada pelo empregado (denominada justa causa) e o art. 483 trata da falta realizada pelo empregador (na prática jurídica denominada de rescisão indireta). Destaca-se que os artigos citados tratam da prática de falta de uma das partes da relação jurídica, e não da situação de culpa recíproca, disciplinada pelo art. 484 da CLT.

As hipóteses de justa causa que autorizam a resolução do contrato de trabalho pelo empregador arroladas no art. 482 de CLT são:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar.

As hipóteses do art. 482 não são as únicas no ordenamento trabalhista. Ao ponto destas serem comumente chamadas de faltas genéricas pela doutrina.

Listamos outras situações no ordenamento jurídico passíveis de punição máxima:

- art. 240, p. único, da CLT - ferroviário que se recusa a fazer horas extras nos casos de urgência e acidente;
- art. 15 da Lei nº 7.783/89 - prática de ato faltoso durante o movimento grevista;
- art. 158, p. único, da CLT - não utilização do equipamento de proteção individual (EPI);
- art. 3º da Lei nº 9.962/00 - empregado público;
- art. 433, II da CLT - aprendiz quando comete falta;
- art. 7º, §3º, do Decreto nº 95.247/87 - vale transporte - declaração falsa ou uso indevido (legalidade discutida porque extravasa os limites da lei);
- art. 6º-A da Lei nº 5.859/72 - doméstico;
- art. 13 da Lei nº 6.019/74 - trabalho temporário;
- art. 235-B, p. único, da CLT - motorista quando descumpre seus deveres.

Apesar do magistrado possuir certa liberdade para enquadrar as faltas enumeradas na legislação, é defeso ao julgador admitir nova figura faltosa além daquelas previstas na lei trabalhista.

Na doutrina de Barros (2013, p. 702/703) é afirmada que, como regra, os autores da doutrina trabalhista brasileira apontam quatro requisitos para a justa causa: a) a previsão legal; b) o caráter determinante da falta; c) a atualidade ou imediatidade da falta; e d) proporcionalidade.

A **previsão legal** da justa causa é decorrência do princípio da legalidade, a qual tipifica a penalidade máxima nas hipóteses previstas na lei. As justas causas estão arroladas nos art. 482 e 483 da CLT, além das demais existentes na legislação trabalhista, aplicáveis conforme sejam cometidas, respectivamente, pelo empregado ou pelo empregador.

O **caráter determinante da falta** exige um vínculo causal subjetivo na mente de quem rompe o contrato e o fato responsável pela resolução da relação de emprego.

Já a **atualidade da falta** exige que para aplicação da justa causa deva ocorrer um curto lapso temporal entre a penalidade e o ato ensejador da punição. Para não ocorrer um perdão tácito, o empregador não pode da ciência do comportamento faltoso do empregado permitir que este trabalhe por um lapso temporal longo, salvo havendo a necessidade de prudente investigação para constatar a falta, para depois romper o contrato de trabalho.

Por fim, a **proporcionalidade** entre o que deverá existir entre a prática da falta e a natureza da punição. Este requisito aplica-se a comportamento culposos do agente autor da falta, não se aplicando em situações dolosas. Conforme o bom exemplo que Barros (2013, p. 703) cita em sua obra:

[...] Há faltas que não assumem, de imediato, uma gravidade capaz de ensejar a despedida. Ela só autorizam a resolução quando se repetem, isto é, tornam-se crônicas, como acontece, em geral, com a desídia, embora ela possa também configurar-se pela prática de um único ato faltoso. Quando a falta é leve ou levíssima, devem ser aplicadas sanções mais brandas (advertência ou suspensão), com o objetivo de recuperar o trabalhador para o caminho da exatidão funcional [...]

É a aplicação em concreto do princípio da proporcionalidade na dispensa por justa causa. A gradação no exercício do poder disciplinar pelo empregador, tem como escopo resguardar a boa ordem no organismo da atividade empresarial, sendo preciso proporcionalidade em sentido estrito na aplicação da punição sobre a falta cometida.

Cassar (2014, p. 1.054/1.055) acrescenta mais três requisitos para a justa causa, além dos quatro tradicionais da doutrina trabalhista já referidos: (i) "*non bis in idem*"; (ii) não discriminação; e (iii) gravidade da falta.

O requisito do "*non bis in idem*" determina que não se pode punir a mesma falta duas vezes, sob pena da última ser excluída. É regra de que para cada falta nasce para o empregador o direito de aplicar apenas uma punição.

No entanto, vale destacar, que o referido requisito não impede a dispensa por justa pelo empregador decorrente de várias faltas perpetradas pelo empregado.

Já o impedimento à discriminação de tratamento determina que o empregador ao punir os empregados ele não pode punir de forma diversa os empregados que praticaram a mesma falta.

Cassar (2014, p. 1.055) sintetiza bem o requisito:

[...] Não se trata de faltas iguais praticadas por empregados diferentes, em momentos distintos. Aqui a palavra 'mesma' significa que houve único ato faltoso praticado em coautoria, isto é, onde vários empregados participaram em sistema de cooperação. Neste caso, a punição a ser aplicada deve ser idêntica para todos, sob pena de se discriminar aquele que teve a punição mais severa.

Agora, quanto à gravidade da falta, por ser a justa causa a maior pena que o empregador pode aplicar no seu exercício do poder disciplinar esta falta deve ser grave, tão grave ao ponto de tornar insuportável a continuidade da relação de emprego. A referida falta grave enseja na quebra da confiança, da fidúcia ínsita do contrato de trabalho.

De fato, não obstante as consequências do poder disciplinar do empregador, a possibilidade de punir o empregado com a justa causa deve ser a última razão. O caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar é cada vez mais ressaltado pela doutrina e jurisprudência trabalhista, sendo preciso uma avaliação razoável sobre a punição aplicável à falta, superando a visão apenas coercitiva que tradicionalmente fazia parte do poder disciplinar, moldando a pena conforme princípios democráticos.

A justa causa é uma pena decorrente do poder disciplinar do empregador, sendo o último recurso decorrente de uma falta, a qual ser aplicada nos limites da lei, com proporcionalidade e razoabilidade.

1.2 A natureza jurídica

Quanto à natureza jurídica da dispensa por justa causa a doutrina se divide em duas correntes: (i) pena disciplinar, a mais severa, decorrente do poder disciplinar do empregador; e (ii) a que nega a existência do referido poder, assim, classificando a justa causa como forma de rescisão contratual.

A grande maioria da doutrina trabalhista filia-se a primeira vertente².

² Observa-se tal posicionamento em Alice Monteiro de Barros, Maurício Godinho Delgado e Vólia Bomfim Cassar.

Já a segunda vertente doutrinária, nega a natureza punitiva da justa causa, não a classificando como consequência do poder disciplinar do empregador, mas sim, como uma “forma autorizada de rescisão contratual” (LAMARCA, 1977, p. 211/213 apud BARROS, 2013, p. 720).

1.3 Da análise da justa causa

Ciente das diversas hipóteses de dispensa por justa causa na legislação trabalhista, apresentadas no tópico anterior, o presente trabalho restringirá sobre as faltas genéricas previstas no art. 482, CLT.

A opção do legislador em ser taxativo quanto às hipóteses de demissão por justa causa não retirou do operador do direito a oportunidade de interpretar a lei. Conforme a doutrina de Barros (2013, p. 702):

A legislação brasileira aderiu ao sistema taxativo das faltas, limitando-se a enumerá-las, sem a preocupação de defini-las. Logo, relatados os fatos pela parte, o Juiz possui uma certa liberdade para enquadrá-las na enumeração legal, sendo-lhe, no entanto, defeso admitir nova figura faltosa além daquelas previstas na lei.

A demissão por justa causa, a depender da hipótese legal, exige uma análise da situação contextualizada com a moral social da época. Porém, esta análise deverá ser guiada pelos direitos fundamentais que regem o Estado no mesmo período histórico, para que o Direito não fique refém de frágeis argumentações moralistas, muitas vezes preconceituosas.

Ao oportunizar certa subjetividade ao julgador, o legislador autorizou que o juiz trabalhista, movido pelo princípio da primazia da realidade, avaliasse a justa causa por critérios circunstâncias.

Barros (2013, p. 705) comenta que a avaliação da justa causa deverá ser feita:

[...] não com base em critérios absolutos, mas em face das singulares circunstâncias do caso concreto. Aspectos subjetivos devem ser sopesados na avaliação da justa causa, entre os quais o passado funcional do empregado, o tempo de serviço prestado à empresa, o seu nível educacional, a personalidade do faltoso, as condições emocionais em que a

falta foi cometida, a forma como agiu o empregador com relação a comportamentos da mesma natureza praticados em circunstâncias semelhantes.

A doutrina de Delgado (2014, p. 1.264), ao comentar as hipóteses de dispensa por justa causa decorrente da incontinência de conduta ou mau procedimento (alínea “b” do art. 482, CLT), exemplifica e declara a necessária prudência do órgão judicante quando tratar de casos de aplicação de pena tão severa no analisar de tipologias tão subjetivas:

A amplitude desse tipo jurídico é manifesta, mostrando a plasticidade da tipificação de infração seguida pela CLT. Tal amplitude autoriza enquadrar-se como mau procedimento condutas extremamente diferenciadas, tais como dirigir o veículo da empresa sem habilitação ou sem autorização; utilizar-se de tóxico na empresa ou ali traficá-lo; pichar paredes do estabelecimento; danificar equipamentos empresariais, etc.

No quadro dessa perigosa amplitude, é essencial ao operador jurídico valer-se, com segurança, técnica e sensibilidade, dos critérios subjetivos, objetivos e circunstanciais de aferição de infrações e de aplicação de penalidades no Direito do Trabalho. Em especial, deve avaliar a efetiva gravidade da conduta, para que o conceito de moral, naturalmente largo, não estenda desmesuradamente o tipo jurídico em exame.

A incontinência de conduta ou mau procedimento é, talvez, entre as hipóteses genéricas de dispensa por justa causa a que carrega uma maior carga de subjetivismo e o que tradicionalmente a jurisprudência trabalhista optava para tipificar a dispensa por justa causa do empregado usuário de drogas.

A doutrina clássica de Giglio (2000, p. 79) comenta como a dispensa por mau procedimento se faz de vala comum para o enquadramento dos atos faltosos, sendo "tudo que incompatibilize o empregado com o exercício de suas funções, tudo que autorize e justifique a dispensa", fora das hipóteses de justa causa específicas, constituindo o mau procedimento todo e qualquer ato faltoso grave que torna impossível a manutenção do vínculo empregatício.

Quando estudarmos o Sistema Nacional de Políticas Pública sobre Drogas (Sisnad) observaremos como o referido sistema possui na sua política a necessidade de singularizar o usuário de drogas quando no processo de inclusão social. Percebendo, desta forma, que a dimensão trabalhadora desta pessoa em estado vulnerável é essencial para garantir o retorno ao convívio em sociedade.

O julgador em um caso de demissão por justa causa, que tenha como fundamento o uso ou as consequências do uso indevido de drogas, deve tomar a devida cautela para não aplicar uma sentença fundamentada em estigmas e ignorar todo o sistema de direitos destinado ao usuário de drogas.

Partindo da premissa que toda norma infraconstitucional se subordina a Constituição Federal, o princípio da dignidade da pessoa humana deve ser aplicado em contexto tão peculiar.

A dignidade humana, hoje, não se limita apenas aos conceitos liberais da primeira geração de direitos humanos, sendo necessária a sua permeabilização como direito típico de Estados Democráticos na manutenção da relação de emprego.

A doutrina Delgado (2004, p. 43/44) exemplifica bem esta nova dimensão do princípio da dignidade humana no trabalho:

Tudo isso significa que a idéia de dignidade não se reduz, hoje, a uma dimensão estritamente particular, atada a valores imanescentes à personalidade e que não se projetam socialmente. Ao contrário, o que se concebe inerente à dignidade da pessoa humana é também, ao lado dessa dimensão estritamente privada de valores, a afirmação social do ser humano. A dignidade da pessoa fica, pois, lesada caso ela se encontre em uma situação de completa privação de instrumentos de mínima afirmação social. Enquanto ser necessariamente integrante de uma comunidade, o indivíduo tem assegurado por este princípio não apenas a intangibilidade de valores individuais básicos, como também um mínimo de possibilidade de afirmação social é que desponta o trabalho, notadamente o trabalho regulado, em sua modalidade mais bem elaborada, o emprego.

Desta forma, o emprego não pode ser encarado como mera relação jurídica decorrente de um pacto de prestação de serviços entre dois sujeitos de direitos, sendo preciso inserir no conceito princípios garantistas para compreender a função social do trabalho como direito do trabalhador, o qual deve ser preservado mesmo estando o empregado sofrendo consequências decorrentes do uso de drogas na sua saúde.

Ainda sobre o tema, é pertinente citar que dentre as hipóteses de demissão por justa causa, existe a possibilidade de demitir o trabalhador condenado criminalmente após sentença transitada em julgado. E como a atual legislação penal não descriminalizou o porte de drogas para o uso pessoal, ainda existe a

possibilidade de demissão por justa causa quando empregado for condenado na justiça criminal.

Observando que sendo caso de delito de menor potencial ofensivo, como é o caso do uso de drogas, a Justiça Trabalhista não caracterizará como situação de justa causa. Conforme a doutrina de Martins (2012, p. 389):

É preciso também que a sentença criminal em julgado não tenha concedido a suspensão da execução da pena, ou seja, inexistente sursis. Havendo o sursis, o empregado poderá trabalhar normalmente e não estará caracterizada a justa causa.

Ora, a própria legislação penal estabelece que o usuário de drogas comete um crime, mas com uma penalização que segue a doutrina minimalista do Direito Penal. Podendo ser condenado somente nas seguintes penas: (i) advertência sobre os efeitos das drogas; (ii) prestação de serviços à comunidade e (iii) medida educativa de comparecimento a programa ou curso educativo.

Assim, é importante que a Justiça Trabalhista saiba afinar o que podemos considerar como demissão por justa causa decorrente do uso de drogas, frente a uma política criminal que a cada dia que passa busca intervir menos e garantir mais direitos ao usuário de drogas.

1.4 Das consequências da dispensa por justa causa

A dispensa por justa causa, por ser a mais alta pena aplicável ao trabalhador no decurso do contrato de trabalho, possui severas consequências econômicas e financeiras na vida do trabalhador.

Dispensado por justa causa, o empregado perde vários direitos trabalhistas, por ter dado causa a resolução do contrato de trabalho – forma de cessação do contrato por culpa de uma das partes ou ambas da relação jurídica.

Desta forma, o empregado dispensado por justa causa perde o direito: ao aviso prévio (art. 487 da CLT); férias proporcionais (art. 147 da CLT); acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) (art. 7ª, inciso XVII, da CF); 13º salário (art. 3º da Lei nº

4.090/62); multa de 40% do FGTS (art. 18, §1º, da Lei nº 8.036/90 e LC nº 110/2001) e não pode pedir o seguro-desemprego.

Caso a resolução com justa causa ocorrera antes de completar um ano de serviço, o empregado terá direito a receber apenas o saldo de salário (art. 462, CLT) e o Salário-família (art. 15 da Lei 4.266/63 e arts. 65 a 70 da Lei nº 8.213/91).

Já na situação em que a dispensa com justa causa tenha ocorrido com mais de um ano de serviço, o empregado terá direito ao saldo de salário (art. 462, CLT); o salário-família (art. 15 da Lei 4.266/63 e arts. 65 a 70 da Lei nº 8.213/91); caso não tenha gozado ainda, as suas férias vencidas (art. 146 da CLT) e o acréscimo sobre férias vencidas não gozadas de no mínimo 1/3 (art. 7º, inciso XVII, da CF).

É importante destacar que as consequências ao empregado condenado por ter cometido uma das hipóteses do art. 482, CLT, não são brandas.

O trabalhador demitido por justa causa sujeita-se a despedida, sem aviso prévio, perda do 13º salário proporcional, além de não poder movimentar o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e de não receber indenização dos 40% sobre os depósitos do FGTS.

Desta forma, pode-se concluir que dispensar um empregado com as consequências da justa causa pode acabar agravando a condição de vulnerabilidade do empregado, não atendendo aos fins sociais do contrato de trabalho.

2 O USO DE DROGAS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Na história da política criminal de drogas no Brasil, além de tratar o consumo de drogas como mero caso de polícia, a legislação tratava o usuário como portador de alguma “doença-mental”. Como consequência desta forma de tratamento estigmatizado, ao usuário de drogas não era concebido qualquer âmbito de autodeterminação individual.

Não havendo motivos para se pensar o usuário de drogas como indivíduo detentor de direitos, restava a penalização de uma questão que só futuramente foi classificada como de saúde pública.

A antiga Lei 6.368/1976 restringia o uso de drogas como uma questão criminal e no seu art. 16³ definia a posse de droga para consumo pessoal como crime, que cominava pena de 6 meses a 2 anos de detenção.

Só a partir da Lei 9.099/1995 que uma nova perspectiva sobre o uso de drogas surgiu no Brasil, com a oportunidade de suspensão condicional do processo quando o caso envolvesse posse de drogas para o consumo pessoal.

Com a Lei dos Juizados Especiais Federais (Lei 10.259/2001) foi ampliando o conceito de infração de menor potencial ofensivo, abrangendo todos os delitos punidos com pena de até 2 anos, e, conseqüentemente, abrangendo o crime de posse de droga para consumo pessoal.

A tendência despenalizadora para o uso de drogas foi consolidada com o advento da Lei 11.313/2006, que alterou o art.61⁴ da Lei 9.099/1995, admitindo como infração de menor potencial ofensivo todos os delitos – contravenções penais e os crimes.

Sobre esta tendência minimalista do legislador penal a doutrina de Gomes (2008, p. 123) comenta:

O caminho da descriminalização formal (e, ao mesmo tempo da despenalização) adotado agora pelo legislador brasileiro em relação ao

³ Art. 16. Adquirir, guardar ou trazer consigo, para o uso próprio, substância entorpecente ou que determine dependência física ou psíquica, sem autorização ou em desacordo com determinação legal ou regulamentar:

⁴ Art. 61. Consideram-se infrações penais de menor potencial ofensivo, para os efeitos desta Lei, as contravenções penais e os crimes a que a lei comine pena máxima não superior a 2 (dois) anos, cumulada ou não com multa.

usuário, de modo firme e resolutivo, constitui o ponto culminante de uma opção político-criminal minimalista (que se caracteriza pela mínima intervenção do direito penal), sobre tudo no âmbito do consumo pessoal de drogas. A lei brasileira, nesse ponto, está em consonância com a legislação europeia: Portugal, Espanha, Holanda etc [...]

A intervenção mínima do Estado na esfera privada dos seus cidadãos é o caminhar natural da democracia. E no caso da relação jurídica Estado/usuário de drogas, na medida em que esta é influenciada pelo crescente número de direitos fundamentais contemporâneos, as obrigações estatais vão se restringindo a garantidores de políticas públicas ressocializadoras em detrimento das políticas repressivas.

A Lei 11.343/2006, a comumente conhecida como Lei de Drogas, inaugurou uma nova área de políticas públicas sobre drogas no Brasil, criando um sistema nacional – denominado Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas (Sisnad) – norteado por políticas de atenção e reinserção social dos usuários e dependentes de drogas.

O Sisnad tem como uma das suas finalidades articular ações de reinserção social dos usuários de drogas⁵, as quais buscam o resgate desta pessoa em estado de vulnerabilidade social, em articulação com a sociedade⁶.

Carvalho (2006, p. 138/139, apud BIANCHINI, 2008, p. 50), comentando os objetivos do Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas, especificamente quanto ao objetivo do sistema de contribuir para a inclusão social do cidadão usuário de drogas, declara que:

O conhecimento acerca das situações pessoais que levaram ao abuso no uso de drogas é de fundamental importância para que se possa minimizar ou anular os danos. 'A riqueza e a pluralidade das manifestações do mundo real demonstraram que a percepção e o impacto de determinadas experiências são sentidas de forma diversa, estabelecendo condutas distintas em cada indivíduo. Não por outro motivo que os grandes projetos que buscaram uniformizar respostas aos fenômenos das drogas e da violência fracassaram no choque com a diversidade real'.

A individualização do usuário de drogas, quando na implementação de políticas públicas de reinserção social, visa torná-lo menos vulnerável ao

⁵ Art. 3º O Sisnad tem a finalidade de articular, integrar, organizar e coordenar as atividades relacionadas com: I - a prevenção do uso indevido, a atenção e a reinserção social de usuários e dependentes de drogas.

⁶ Art. 4º São princípios do Sisnad: V - a promoção da responsabilidade compartilhada entre Estado e Sociedade, reconhecendo a importância da participação social nas atividades do Sisnad.

compreender a história de vida daquela pessoa que assumiu o comportamento do uso indevido de drogas.

Ao perceber a dinâmica particular de cada usuário o Estado qualifica as suas ações, norteando-as a seres humanos que, apesar de vulneráveis, são detentores de direitos, e abandonando antigos estigmas preconceituosos que fracassaram como políticas públicas.

E para alcançar a finalidade da reintegração social, todos os responsáveis pelo resgate deste cidadão vulnerável devem facilitar e garantir a concretização de direitos instrumentais, dentre eles o trabalho.

Bacila e Rangel (2007, p. 15/16), ao comentar a inclusão social do cidadão usuário de drogas dentro dos objetivos do Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas (SISNAD) exemplifica:

Ambiciosos os objetivos do SISNAD traçados pela Lei. Inclusão social quer dizer tratamento sem estigma, o que envolver o complexo social das pessoas que circundam o usuário de droga e dele mesmo no que se refere ao conceito de si próprio e à maneira de ver o Mundo ao seu redor. Se o sujeito não tem ocupação profissional, a inclusão social começa com a oferta de trabalho, passa pelo estudo, pelo tratamento sem estigma, pela educação sobre a questão específica da droga que ele tem utilizado.

No rol dos direitos sociais utilizáveis como meios para a reinserção social do usuário de drogas, o trabalho deve ser estimulado e, dependendo do caso, preservado.

O operador do direito trabalhista deve se familiarizar com este novo sistema garantidor de direitos aos usuários de drogas, principalmente por ser o consumo de drogas uma realidade crescente no nosso país⁷. Deve, também, acompanhar pesquisas como o Levantamento Nacional de Álcool e Outras Drogas (LENAD)⁸ e as atualizações na Classificação Internacional de Doenças (CID), a fim de poder contextualizar o Direito Trabalhista nesta sociedade em que o empregado pode viver as consequências do uso indevido de drogas.

⁷ D'Alma, Luna. *Brasil é o 2º consumidor mundial de cocaína e derivados, diz estudo*. Notícia publicada em 5/9/2012. São Paulo: Portal G1. site: <http://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2012/09/brasil-e-o-segundo-maior-consumidor-de-cocaina-e-derivados-diz-estudo.html>. Acessado em 8/7/2013.

⁸ Levantamento realizado pelo Instituto Nacional de Políticas Pública do Álcool e Outras Drogas (INPAD) da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP).

Ademais, ainda sobre a Classificação Internacional de Doenças (CID), é importante informar que a comumente conhecida como CID 10 é publicada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e tem como objetivo padronizar a codificação de doenças e outros problemas relacionados à saúde.

Há algum tempo os transtornos decorrentes do uso de drogas (legais ou ilegais) possuem referência nesta publicação internacional – como a F10, que diz respeito aos transtornos comportamentais devidos ao uso de álcool e a F14, que diz respeito aos transtornos comportamentais devidos ao uso de cocaína –, assim, não havendo dúvidas quanto a classificação do uso de drogas como questões de saúde.

Além de tudo que foi exposto, vale informar que a Defensoria Pública do Estado de São Paulo interpôs o Recurso Extraordinário nº 635.659/SP, no Supremo Tribunal Federal, buscando declarar a inconstitucionalidade do art. 28⁹ da Lei 11.343/2006, alegando violação ao artigo 5º, X¹⁰, da Constituição Federal.

A Defensoria Pública paulista argumenta junto ao Supremo que o referido crime ofende o princípio da intimidade e vida privada, direitos previstos no referido inciso X do art. 5º da Constituição, e, consequentemente, o princípio da lesividade, o qual determina que o Direito Penal deve atuar apenas sobre ato considerado gerador de dano à sociedade.

Em outras palavras, a controvérsia constitucional levantada busca determinar se o referido preceito constitucional invocado autorizaria o legislador infraconstitucional a tipificar penalmente o uso de drogas para consumo pessoal.

A Corte Suprema, por perceber que se trata de discussão de grande alcance e interesse social, declarou pela repercussão geral do tema - o que ditará todas as futuras decisões do judiciário nacional sobre o consumo de drogas para o

⁹ Art. 28. Quem adquirir, guardar, tiver em depósito, transportar ou trazer consigo, para consumo pessoal, drogas sem autorização ou em desacordo com determinação legal ou regulamentar será submetido às seguintes penas: I - advertência sobre os efeitos das drogas; II - prestação de serviços à comunidade; III - medida educativa de comparecimento a programa ou curso educativo.

¹⁰ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

uso pessoal -, e dependendo da tese abraçada poderá descriminalizar o consumo de drogas no Brasil.

Neste novo contexto jurídico-legislativo brasileiro, referente ao uso de drogas, o operador do direito do trabalho deve ficar atento à gradual mudança de tratamento do sistema de justiça para com o usuário de drogas e buscar formas garantidoras de direitos ao perceber que o empregado é dependente químico.

A abordagem das situações decorrentes do uso de drogas pelo empregado não pode ser instrumento de segregação. Dependendo da falta constatada pelo empregador quanto a ato do empregado dependente químico, deve o empregador saber mensurar as consequências de seus atos disciplinadores frente a um colaborador que está passando por um grave problema de saúde, pois dependendo do grau de dependência do empregado o empregador não pode aplicar uma punição grave frente a uma situação de necessário acolhimento do trabalhador.

Desta forma, quando no momento da análise da justa causa envolver alguma falta do empregado decorrente do uso de drogas, os operadores do direito e o empregador, devem ter como prisma uma visão garantidora de direitos ao usuário, compreendendo que reduzir uma condição de saúde complexa a uma mera hipótese de dispensa por justa causa é ir de encontro a um sistema legal que objetiva a dignidade do usuário de drogas e o seu resgate para a vida em sociedade.

3 A DISPENSA POR JUSTA CAUSA, MOTIVADA PELO USO DE DROGAS, NA JURISPRUDÊNCIA DO TST E TRT 10ª REGIÃO

Após o estudo da doutrina e da legislação correlata sobre o tema do presente trabalho, analisar a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT 10) é uma consequência natural.

Observar, empiricamente, como a Justiça Trabalhista decide nas situações em que o empregado é dispensado por justa causa, como decorrência do uso de drogas, afunila um tema que é disciplinado por uma legislação subjetiva – oportunizadora de uma ampla interpretação pelo operador do direito –, mas a qual é inserida em uma realidade política e institucional em que o usuário de drogas é uma pessoa detentora de direitos.

3.1 Do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Sendo a principal Corte trabalhista do Brasil, o TST possui como uma das suas atribuições a uniformização da jurisprudência trabalhista.

Por se tratar de caso semelhante ao estudado no presente trabalho, informamos que, há alguns anos esta Corte Superior possui uma posição de buscar preservar os direitos trabalhistas do empregado dependente do consumo de bebidas alcoólicas, inclusive quando o empregador busca dispensá-lo por justa causa¹¹.

¹¹ Observa-se tal posicionamento no julgamento de embargos de divergência, recurso destinado à uniformização jurisprudencial, no processo TST-E-RR-586.320/99.1, decidido em 19 de abril de 2004, Ministro Relator João Oreste Dalazen. Processo que a Corte entendeu não ser falta passível de justa causa, nos termos do art. 482, f), CLT (embriagues habitual ou sem serviço), quando constatado o alcoolismo crônico do empregado. Veja-se: [...] Vê-se, pois, que o ora Embargante é portador de "**alcoolismo crônico**", catalogado como **doença** pela Organização Mundial de Saúde - OMS, assim descrita no item F-10.2 do Código Internacional de Doenças: "**F-10.2 Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - síndrome de dependência**. Conjunto de fenômenos comportamentais, cognitivos e fisiológicos que se desenvolvem após repetido consumo de uma substância psicoativa, tipicamente associado ao desejo poderoso de tomar a droga, à dificuldade de controlar o consumo, à utilização persistente apesar das suas consequências nefastas, a uma maior prioridade dada ao uso da droga em detrimento de outras atividades e obrigações, a um aumento da tolerância pela droga e por vezes, a um estado de abstinência física. A síndrome de dependência pode dizer respeito a uma substância psicoativa específica (por exemplo, o fumo, o álcool ou o diazepam), a uma categoria de substâncias psicoativas (por exemplo, substâncias opiáceas) ou a um conjunto mais vasto de substâncias farmacologicamente diferentes." Ora, assim retratado, o **alcoolismo crônico**, ou a síndrome de dependência do álcool, cria para o empregado, nessas condições, compulsão que o impede de reagir ao desejo de não consumir e retira-lhe a capacidade de discernimento para controlar, de forma consciente, os atos a partir daí praticados. Assim, constata-se que o alcoolismo constitui grave e angustiante problema social. É uma chaga social que aflige todos os segmentos da sociedade, todas as classes sociais, drama familiar penoso para todos quantos o vivenciam e situação, portanto, em que a parte merece compreensão e tolerância da sociedade e, em particular, do empregador. [...] Por se tratar de enfermidade, entendo que, ao invés de ensejar a dispensa por justa causa, deveria inspirar no empregador, sobretudo por

Por entender que o caso é de saúde pública o TST não considera o alcoolismo crônico, por si só, motivo de dispensa por justa causa e que esta dependência deve ser tratada ainda na vigência do contrato de trabalho.

Desta forma, é possível observar que o Tribunal Superior do Trabalho, há alguns anos, já compreende as questões sócio-trabalhistas decorrentes da síndrome de dependência de substâncias psicoativas, por um prisma garantidor de direitos do empregado que se encontra com este problema de saúde.

Podemos observar que a Corte privilegia o princípio da dignidade humana, não autorizando a imediata punição máxima do empregador sobre o empregado quando este se encontra em dependência química.

Veja-se tal posicionamento ao citarmos parte do acórdão no AIRR 170700-92.2006.5.02.0462, de 18 de Setembro de 2012, Ministra Relatora Maria das Graças Silvany Dourado Laranjeira:

Assim, conclui-se que a reclamada detinha conhecimento da dependência química do reclamante em época anterior ao dia dos fatos que ensejou a dispensa do reclamante, mas se manteve inerte durante o pacto laboral, manifestando-se somente no dia que o reclamante carregou ao seu estabelecimento droga para ser consumida.

Nota-se que a prova testemunhal do reclamante corrobora que o reclamante apresentava dependência química. A testemunha afirma que o reclamante já havia se socorrido de programa de recuperação de pessoas dependentes de álcool ou outras drogas.

Desse modo, como bem asseverou o juízo 'a quo', por se tratar de doença a dependência química-, como reconhecida pela Organização Mundial da Saúde - OMS, não deveria a reclamada ter dispensado o reclamante, mas, sim, encaminhá-lo a Previdência Social para ser adotada uma solução de natureza previdenciária para o caso.

Destarte, há que se reconhecer que a despedida por justa causa se apresenta medida extremada que não atende aos fins sociais e bem comum, como competia à reclamada observar no cumprimento de sua função social, a teor do artigo 170, III, da Constituição Federal, e, também, dos artigos 421, 422 e 472, do Código Civil (função social dos contratos)." (fls. 421 e 422 - PDF,seq.1)

motivos humanitários, sem que possível, atitude dirigida ao encaminhamento para tratamento médico e/ou psiquiátrico do empregado que se encontrar em tão degradante e aflitiva condição, com o seu consequente afastamento do serviço e a suspensão do contrato de trabalho. Do contrário, penso que há certa incompreensão, ou, quando menos, falta de caridade, de magnanimidade para com a situação grave, séria e dolorosa, do ponto de vista pessoal e social. Despedir um empregado notoriamente doente significa agredir a própria dignidade do trabalhador, e não de uma sanção descabida ante supostas infrações cometidas por força de uma doença da qual o empregado não pode se livrar sozinho. Nessa ponto, convém recordar que as empresas têm também responsabilidade social decorrente de mandamento constitucional e que tal medida significa a realização do maior objetivo do trabalho, que é a dignificação do ser humano. [...]. Restabelecendo o acórdão regional, o qual não havia reconhecido o alcoolismo como justa causa à dispensa do empregado. (Grifo do autor).

Observa-se do julgado que; era de conhecimento do empregador que o empregado era dependente químico e a inércia daquele quanto às condições de saúde deste não foi uma postura solidária. Desta forma, dispensar o empregador, por suposta justa causa, se mostrou “medida extrema que não atende aos fins sociais e bem comum”, exigíveis pelo Direito Trabalhista.

Ora, no julgamento do AIRR-138700-07.2009.5.02.0471, em 11 de Junho de 2014, Ministro Relator Fernando Eizo Ono, a Corte não adentrou no mérito do pedido de reintegração ao trabalho do empregado dispensado, mas corroborou pela manutenção do acórdão do Tribunal Regional que observou toda uma postura do empregador de preservar a saúde do empregado, antes de dispensá-lo por justa causa. Veja-se:

NULIDADE DA DISPENSA E REINTEGRAÇÃO

Pretende o recorrente a reforma do R. Julgado de origem, afim de que seja reconhecida a nulidade de sua dispensa alegando ser discriminatória, em decorrência de dependência química.

Razão, contudo, não lhe assiste.

Contestando a pretensão inicial, a reclamada afirmou que encaminhou o reclamante para um programa de recuperação de empregado dependente químico, criado pela própria empresa, que tem como objetivo: '... a prevenção, a intervenção via diagnóstico, tratamento e acompanhamento do empregado dependente químico ...' (fls. 69).

O direito à participação do empregado no programa, sem ônus ou prejuízo de salário, tem como condição a observância ao tratamento de forma correta, bem como a participação às reuniões com o serviço médico do programa, conforme se verifica no documento (Normas de Participação no Programa Real) acostado às fls. 147/148.

No entanto, a prova documental produzida evidencia que não houve empenho no tratamento por parte do empregado.

Neste sentido, é o que se depreende do noticiado: "... houve reorientação sobre objetivo e requisitos a serem cumpridos através deste Programa mantido pela GMB, tendo em vista que o empregado não vem observando a programação proposta para o seu tratamento. O empregado está ciente que está tendo nova oportunidade, a critério exclusivo da empresa, e que poderá ter seu tratamento interrompido caso não haja empenho em sua recuperação ..." (fls. 153); "... Através do presente termo, fica o empregado ciente de que está sendo interrompido seu tratamento através do (Programa de Prevenção e Recuperação do Empregado Dependente Químico), pelo fato de, apesar de reorientado, não ter cumprido os objetivos deste Programa e não ter acompanhado, de forma adequada, a programação proposta para o caso ..." (fls. 154).

Insta salientar que o próprio autor admitiu não ter frequentado regularmente os grupos de apoio (fls. 170), como se observa pelo Resumo de Prontuário juntado às fls.162/172.

E, como bem observado no R. Julgado recorrido "... não houve prática de ato discriminatório pela ré. Depois de saber da dependência química do autor, a ré promoveu vários atos que visavam tratar e recuperar o autor, não tendo este seguido os compromissos previstos no programa de reabilitação pela ré. A dispensa ocorrida - que vale lembrar, se deu mais de um ano e três meses depois da ciência, pela ré da dependência química do autor - não se deu simplesmente pela dependência química do autor, mas sim, pela falta de compromisso deste com o programa referido, que ocasionou inúmeros afastamentos e faltas, com consequente quebra da confiança do empregador em seu empregado ..." (fls. 176).

Destarte, de concluir que não houve discriminação por parte do reclamado na dispensa do empregado, eis que agiu no âmbito de seu poder diretivo, permanecendo o estabelecido no juízo a quo.

Nego provimento"

Não obstante as afrontas legais e constitucionais aduzidas, bem como os dissensos interpretativos suscitados, inviável o apelo, uma vez que a matéria, tal como tratada no v. acórdão e posta nas razões recursais, reveste-se de contornos nitidamente fático-probatórios, cuja reapreciação, em sede extraordinária, é diligência que encontra óbice na Súmula nº 126 do C. Tribunal Superior do Trabalho.

O empregador é detentor da força econômica do empreendimento, desta forma, por assumir os riscos da atividade, deve disciplinar os seus empregados para que a atividade fim da empresa seja alcançada.

No entanto, tal poder não é ilimitado, devendo ser dosado com proporcionalidade e razoabilidade, principalmente quando o empregado se encontra em condições de vulnerabilidade decorrente da dependência química de drogas, sejam estas legalizadas ou não.

Observa-se, neste sentido, ementa de julgamento realizado em 4 de outubro de 2007, Ministro Relator João Oreste Dalazen, feito pelo Tribunal Pleno do TST, a qual restabeleceu todos os direitos de servidora que fora dispensada por abandono de emprego decorrente de sua dependência química pelo uso de cocaína.

PROCESSO REVISIONAL. ABANDONO DE CARGO. INASSIDUIDADE HABITUAL. AUSÊNCIA INTENCIONAL. 1. Na hipótese de ato demissionário consistente no suposto abandono de cargo ou na inassiduidade habitual ao trabalho, previstos nos arts. 138 e 139 da Lei nº 8.112/90, torna-se imperativo averiguar o animus específico do servidor, a fim de avaliar a desídia imputada. 2. **Comprovada a inexistência de nexo de causalidade entre as infrações tipificadas nos aludidos dispositivos e a conduta levada a efeito pela ex-servidora, porquanto sofria a servidora de dependência química pelo uso de cocaína, não subsiste a**

penalidade aplicada, visto que a ex-servidora não tinha discernimento quanto às consequências da inassiduidade habitual ou abandono do cargo, em função da dependência química, que lhe retirou a capacidade de responder pelos seus atos. 3. Na atualidade, a dependência química é formalmente reconhecido como doença pelo Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde -- OMS, que a classifica sob o título de "síndrome de dependência pelo uso de cocaína" (referência F-14.2). É patologia que gera compulsão, impele o dependente químico a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. **Clama, pois, por tratamento e não por punição.** 4. **O dramático quadro social advindo desse maldito vício da dependência química não justifica a demissão imposta, mas, sim, sobretudo, por motivos humanitários, o encaminhamento da servidora para tratamento médico com internação hospitalar.** 5. Processo Revisional que se julga procedente para, nos termos do art. 182 do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, I) revogar a Resolução Administrativa nº 723/2000 que referendou o ato que demitiu a servidora; e II) **declarar sem efeito a penalidade aplicada, a fim de restabelecer todos os direitos da servidora a partir da demissão ocorrida em 15/8/2000.** (MA - 1821996-38.2007.5.00.0000 , Redator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 04/10/2007, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJ 07/12/2007) (Grifo Nosso).

Desta forma, confirmada a inexistência de nexos causais entre as infrações que ensejaram na dispensa da servidora, o empregador, no caso um ente público, não deveria buscar de imediato a punição máxima da dispensa e, sim, acolher a servidora e contribuir para o resgate dela do vício das drogas.

Hoje, no Tribunal Superior do Trabalho é pacífico o entendimento que dispensar o empregado, por justa causa, devido às consequências da sua dependência química é última medida.

A jurisprudência do TST¹² se orienta no sentido que, comprovada a dependência química do empregado, catalogada no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde (OMS), esta é doença que compromete as funções cognitivas do indivíduo, e não desvio de conduta justificadora da rescisão do contrato de trabalho.

No entanto, apesar do firmado posicionamento do TST, de que a dependência química é uma doença, o empregado não está livre para consumir drogas em ambiente de trabalho sem que possa ocorrer a dispensa por justa causa.

¹² Nesse sentido: RR - 529000-74.2007.5.12.0004 , Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 05/06/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/06/2013; RR - 172800-74.2009.5.03.0013 , Redatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 02/04/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/06/2013; RR - 72700-92.2007.5.17.0013 , Relatora Ministra: Rosa Maria Weber, Data de Julgamento: 23/03/2011, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/04/2011 e (AIRR - 34040-08.2008.5.10.0007 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 14/04/2010, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/04/2010.

Observa-se no julgamento do Recurso de Revista do processo nº TST-RR 93500-64.2009.5.03.0142, Ministro Relator Ives Granda Martins Filho, de 23 de maio de 2012, 7ª Turma, que é possível dispensar por justa causa, devido mau procedimento (art. 482, b, CLT), o empregado que é flagrado fumando maconha durante intervalo do almoço no estabelecimento do empregador.

Veja-se trecho da decisão do Eminentíssimo Ministro:

[...]

Sem dúvida alguma, se o olhar se desse à luz do Direito Penal - por seu natural rigor - não se poderia tomar as imagens, ainda que corroboradas com a análise do experiente perito, como prova cabal e suficiente a embasar uma condenação penal, simplesmente porque, em delitos que deixam vestígios, é imprescindível a prova material que deve decorrer do próprio corpo de delito, ou seja, a análise da substância contida no cigarro mostrado nas imagens, a comprovar que se tratava de "Cannabis Sativa".

De outro norte, impende salientar que o **Poder Disciplinar do Empregador**, como todo e qualquer poder disciplinar, tem conteúdo e substrato mais aberto, porque se suporta em **relação interpessoal** e na **confiança** que inegavelmente deve existir entre Empregador e Empregado. Não há de se falar, aqui, em tipicidade para que o ato disciplinar lesivo seja assim compreendido. Por isso, a própria Consolidação das Leis do Trabalho enumera no **art. 482 da CLT**, além do mau comportamento, outras causas até menos graves da tratada aqui nos autos, suficientes a embasar a despedida motivada.

Nesse sentido, a decisão regional, ao relatar que o laudo pericial concluiu que "**pela análise minuciosa das imagens, gestos, expressões corporais de seus usuários e trocas sucessivas de mão em mão, infere-se como sendo característico de quem está fumando a substância entorpecente, qual seja, maconha**" (seq. 1, pág. 633 - grifos no original) configurou um quadro fático seguro de que teria realmente havido o uso de entorpecente no ambiente de trabalho.

Além disso, ficou comprovado pela perícia que as **imagens** são absolutamente **autênticas** e que não sofreram alterações (montagem).

[...]

Dessa forma, do contexto **fático probatório** delineado pelo Regional, depreende-se que a Corte de origem, ao afastar a dispensa por justa causa, efetivamente **violou o art. 482, "b", da CLT**, porque, sem sombra de dúvidas, a conduta do Reclamante configurou "mau comportamento" a respaldar a demissão motivada.

Diante de todo o exposto, conclui-se que a revista patronal enseja admissibilidade, ante a ofensa ao **art. 482, "b", da CLT**, razão pela qual dela **CONHEÇO**. (Grifo do autor).

Nota-se que o caso em espécie há um debate referente a questões probatórias – se os meios de prova foram suficientes para confirmar se o trabalhador fumou maconha no estabelecimento profissional –, mas, no pano de fundo do feito,

nota-se que a dispensa por justa causa, devido mau procedimento do empregado, não deixou de existir, quando não há nos autos qualquer debate sobre o estado de saúde do empregado usuário de drogas.

Ora, conclui-se da análise da jurisprudência do TST que este Tribunal não considera, por si só, o consumo de drogas motivo ensejador da dispensa por justa causa.

Para existir a dispensa por justa causa decorrente do consumo de drogas pelo empregado, é exigido do empregador e, conseqüentemente, do operador do direito trabalhista uma postura que analisa todo o contexto em que se constata o consumo de drogas do obreiro.

Caso constata-se que o empregado é dependente químico e as conseqüências da sua condição de saúde interferem no trabalho, o empregador não pode dispensar, imediatamente, o trabalhador por justa causa. É necessário que o empregador acolha o empregado possibilitando que este faça tratamento para se livrar da sua dependência e propiciar que todos os direitos trabalhistas (e previdenciários) do trabalhador sejam preservados. Após referido procedimento e constatado que o empregado não cumpriu com as expectativas de reintegração social, o empregador pode dispensar o empregado por justa causa.

Por outro prisma, o empregador constatando o consumo de drogas no seu estabelecimento profissional, inexistindo qualquer situação de dependência química do empregado, pode dispensar o empregado, com justa causa, devido mau procedimento, pois o consumo de drogas no ambiente de trabalho, como mero lazer, não é combatível com ordenamento jurídico nacional.

3.2 Do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT 10)

Como conseqüência do posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema, o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região segue a mesma postura quanto à impossibilidade de dispensar, por justa causa, o empregado que esteja sofrendo as conseqüências da dependência química.

O TRT 10, no Recurso Ordinário no processo nº 00514-2013-018-10-00-1, julgado em 11.4.2014, 1ª Turma, Desembargadora Relatora Maria Regina Machado Guimarães, julgou pelas razões do empregado que havia perdido as suas indenizações trabalhistas, pois o juízo de piso havia entendido que a dependência química caracteriza a dispensa por justa causa. Veja-se:

[...]

Nesse entendimento, tanto a doutrina quanto a jurisprudência têm se inclinado pela não caracterização da justa causa, se ficar comprovado que o empregado é dependente químico, mormente porque as características fáticas que se apresentam nos surtos e crises dos dependentes químicos é absolutamente peculiar, ocorrendo, quase sempre, uma total alienação em relação à sociedade. **Nos períodos de surto, é muito comum que o dependente abandone sua família, sua casa e seu trabalho, ficando, não raro, pelas ruas e praças, quase sempre de modo inconsciente ou em estado de pouca consciência. Nessas circunstâncias, não se poderia considerar caracterizado o ânimo de abandonar o trabalho, mas apenas uma repercussão negativa no contrato de trabalho em razão de um problema considerado como doença pela OMS (Organização Mundial de Saúde), e que acomete milhões de pessoas no mundo.** Logo, considerando que o empregado era dependente químico, repita-se, doença reconhecida pela Organização Mundial de Saúde e, que o reclamado não se desincumbiu do encargo de provar a falta imputada ao reclamante, a teor do inciso II do art. 333 do CPC, **não há como ser reconhecido o justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho, razão pela qual afasta-se a aplicação da hipótese prevista no art. 482, "I" da CLT. Concluo, assim, que o distrato ocorreu na forma descrita na inicial, sem justa causa, em 02.01.2013.** O reclamante não postula reintegração ao emprego, logo, em obediência aos estreitos limites da lide, declaro que o contrato de trabalho vigorou no período de 18.04.2012 a 03.02.2013, já projetado o período de aviso prévio. Nesse contexto, determina-se que a data de saída a ser anotada na CTPS é 03.02.2013, nos termos do art. 39, da CLT e OJ 82 da SBDI1/TST. (Grifo nosso).

Diversos julgamentos da Corte Regional seguem este sentido¹³, constatada a dependência química do obreiro, seja ela de drogas ilícitas ou do álcool, o empregador não pode dispensar o trabalhador por justa causa, antes de contribuir para o resgate social do trabalhador que se encontra em condições de vulnerabilidade.

¹³ Nesse sentido: 00527-2013-102-10-00-3 RO, Relator Desembargador: Dorival Borges de Souza Neto, Data de Julgamento: 30/10/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/11/2013; 01172-2010-001-10-00-2 RO, Relator: Juiz Grijaldo Fernandes Coutinho, Desembargador Redator: Alexandre Nery de Oliveira, Data de Julgamento: 13/04/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/05/2011; 00340-2008-007-10-00-6 RO, Relator: Juiz Grijaldo Fernandes Coutinho, Data de Julgamento: 26/05/2009, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/06/2009.

Vale destacar trecho do voto no processo 00527-2013-102-10-00-3 RO, Relator Desembargador Dorival Borges de Souza Neto, julgado em 30/10/2013, que sintetiza bem a postura da Corte quanto ao tema ora estudado. Veja-se:

Todavia, a defesa à fl. 24 admite que tomou conhecimento pela companheira do reclamante que este era usuário de droga ilícita: CRACK, e que esta estaria tentando interná-lo para tratamento.

O intento da reclamada de afastar o acolhimento da injusta dispensa, respaldado em precedentes que versam sobre o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, não merece acolhida, eis que evidenciada nos autos a condição do reclamante de dependente químico, doença que compromete as funções cognitivas do indivíduo, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Assim, tem-se como injustificada a dispensa do reclamante, porquanto acometido de doença grave.

Nesse contexto, com esses esclarecimentos, mantenho a sentença recorrida por seus próprios e jurídicos fundamentos.

Assim, o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região possui entendimento consolidado de que a dependência química, de substâncias psicoativas (álcool e drogas), pelo empregado não é justificativa para dispensá-lo por justa causa. Exigindo-se do empregador uma posição de solidariedade com o empregado determinado que aquele preserve a relação de trabalho e busque contribuir na reinserção social do obreiro.

Ademais, constatou-se na pesquisa jurisprudencial, que existe posicionamento do TRT 10 que autoriza indenização por danos morais¹⁴ quando o empregador dispensa por justa causa seu empregado por ser dependente químico, por configurar despedida discriminatória, autorizando, também, reintegração do trabalhador ao emprego.

¹⁴ 00564-2013-103-10-00-8 RO, Relatora: Desembargadora Flávia Simões Falcão, Data de Julgamento: 06/08/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/08/2014 e 01082-2012-021-10-00-8 RO, Relator: Desembargador Alexandre Nery de Oliveira, Data de Julgamento: 21/08/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/08/2013.

CONCLUSÃO

O estudo permitiu compreender que tanto a doutrina do direito (seja a trabalhista ou a criminal) quanto a jurisprudência trabalhista de duas relevantes Cortes brasileiras (Tribunal Superior do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região) se encontram em comum acordo ao entenderem a questão da dependência química de substâncias psicoativas como uma questão de saúde pública.

Como o objetivo do trabalho foi observar como os referidos tribunais se comportavam frente aos pedidos de dispensa por justa causa decorrentes do consumo de drogas pelos empregados, constatou-se que os operadores do direito estão mais atentos aos males que o consumo de droga gera na população, se posicionando como entidades colaboradoras ao resgate social do dependente químico.

Diante de um novo contexto social, em que as políticas públicas tratam o usuário de drogas com respeito e dignidade, como consequência do novo Estado Democrático de Direito brasileiro, a justiça trabalhista interpreta as hipóteses que caberiam a dispensa por justa causa de forma que preserve todos os direitos trabalhistas do empregado dependente químico.

Posicionamento louvável, em razão da norma que disciplina as hipóteses de justa causa genérica, aplicável ao tema aqui estudado, ser extremamente subjetiva, o que permitiria uma interpretação desfavorável ao empregado usuário de drogas.

Nota-se que o pensamento positivista clássico sempre buscou evitar brechas na lei para evitar ao máximo a interpretação pelo magistrado. Uma preocupação razoável, pois a lei "pura" era a forma mais segura para evitar o arbítrio dos julgadores.

No entanto, com o aperfeiçoamento da atuação da magistratura, em espécie a trabalhista, que sempre buscou primar pelos princípios sociojurídicos da justiça trabalhista, os juízes buscam a função social do contrato de trabalho, não reduzindo a relação empregado/empregador a uma mera relação particular.

Condensar a jurisprudência do TST e TRT 10 para perceber como estas Cortes decidem em hipóteses de dispensa por justa causa decorrente do uso de drogas foi observar como estes Tribunais não possuem vícios preconceituosos para lidar com situação tão delicada.

Cientes de que a dependência química é uma questão de saúde, a jurisprudência dos citados tribunais primam em preservar o emprego do empregado dependente químico, inclusive suspendo o contrato de trabalho enquanto ele está em tratamento do vício, e não classifica como hipótese de justa causa a dependência química do empregado.

Claro, a posição garantidora de direitos das Cortes trabalhistas não é sinônimo de descriminalização do uso de drogas e tão pouco é a oportunidade do empregado consumidor drogas no ambiente de trabalho e não sofrer consequências disciplinares.

O que se buscou nas decisões estudadas foi preservar o emprego e os direitos indenizatórios do empregado em estado de vulnerabilidade decorrente do consumo de drogas. Fora das consequências daninhas da dependência química, o consumo de drogas, que prejudica o trabalho do empregado, é hipótese que não afasta a justa causa.

Desta forma, conclui-se que a dispensa por justa causa não é aplicada quando o empregado esteja dependente químico de substâncias psicoativas, pois as consequências do vício não enseja em conduta censurável pela sistemática jurídica trabalhista. Cabendo ao empregador solidariedade para com o empregado dependente químico, preservando a relação de emprego e contribuindo ao resgate social do seu colaborador, enquanto ele cooperar para tanto.

REFERÊNCIAS

BACILA, Carlos Roberto; RANGEL, Pailo. *Comentários Penais e Processuais Penais à Lei de Drogas (Lei 11.343/2006)*. Rio de Janeiro: Ed. Lumen Juris, 2007, p. 15-16.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 702/720.

BIANCHINI, Alice. et al. *Lei de drogas comentada: artigo por artigo [Lei 11.343, de 23.08.2006]*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008, p. 50.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Vade Mecum Saraiva. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987. Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987. **Sítio do Planalto**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D95247.htm> Acesso em: 4 sem. 2014.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das leis do trabalho*. Vade Mecum Saraiva. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001. Institui contribuições sociais, autoriza créditos de complementos de atualização monetária em contras vinculadas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e dá outras providências. **Sítio do Planalto**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp110.htm> Acesso em: 17 sem. 2014.

BRASIL. Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. **Sítio do Planalto**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4090.htm> Acesso em: 17 sem. 2014.

BRASIL. Lei nº 4.266, de 3 de outubro de 1963. Institui o salário família do trabalhador. **Sítio do Planalto**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4266.htm> Acesso em: 17 sem. 2014.

BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. **Sítio do Planalto**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5859.htm> Acesso em: 4 sem. 2014.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Sítio do Planalto**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm> Acesso em: 4 sem. 2014.

BRASIL. Lei nº 6.368, de 21 de outubro de 1976. Dispõe sobre medidas de prevenção e repressão ao tráfico ilícito e uso indevido de substâncias entorpecentes ou que determinem dependência física ou psíquica, e dá outras providências. **Sítio do Planalto**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6368.htm>

Acesso em: 25 ago. 2014.

BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades de comunidade, e dá outras providências. **Sítio do Planalto**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7783.htm> Acesso em: 4 sem. 2014.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Sítio do Planalto**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8036consol.htm> Acesso em: 17 sem. 2014.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Sítio do Planalto**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm > Acesso em: 17 sem. 2014.

BRASIL. Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995. *Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências*. Vade Mecum Saraiva. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. Lei nº 9.962, de 22 de fevereiro de 2000. Disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. **Sítio do Planalto**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9962.htm> Acesso em: 4 sem. 2014.

BRASIL. Lei nº 10.259, de 12 de julho de 2001. *Dispõe sobre a instituição dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais no âmbito da Justiça Federal*. Vade Mecum Saraiva. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. Lei nº 11.313, de 28 de junho de 2006. Altera os arts. 60 e 61 da Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995, e o art. 2º da Lei nº 10.259, de 12 de julho de 2001, pertinentes à competência dos Juizados Especiais Criminais, no âmbito da Justiça Estadual e da Justiça Federal. **Sítio do Planalto**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11313.htm> Acesso em: 25 ago. 2014.

BRASIL. Lei nº 11.343, de 23 de agosto de 2006. *Institui o Sistema Nacional de Políticas sobre Drogas – Sisnad; prescreve medidas para prevenção do uso indevido, atenção e reinserção sócia de usuários e dependentes de drogas; estabelece normas para repressão à produção não autorizada e ao tráfico ilícito de drogas; define crimes e dá outras providências*. Vade Mecum Saraiva. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. *Recurso Ordinário no processo nº 340-2008-007-10-00-6*, da 3ª Turma, Des. Relator Juiz Grijaldo Fernandes Coutinho, Brasília, DF, 26 de maio de 2009. Disponível em: < http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=ini&pag=juris_segunda&path=servicos/consweb/juris_segunda_instancia.php>. Acesso em: 7 set. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. *Recurso Ordinário no processo nº 1172-2010-001-10-00-2*, da 2ª Turma, Des. Relator Juiz Grijaldo Fernandes Coutinho, Brasília, DF, 13 de abril de 2011. Disponível em: < http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=ini&pag=juris_segunda&path=servicos/consweb/juris_segunda_instancia.php>. Acesso em: 7 set. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. *Recurso Ordinário no processo nº 1082-2012-021-10-00-8*, da 2ª Turma, Des. Relator Alexandre Nery de Oliveira, Brasília, DF, 21 de agosto de 2013. Disponível em: < http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=ini&pag=juris_segunda&path=servicos/consweb/juris_segunda_instancia.php>. Acesso em: 7 set. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. *Recurso Ordinário no processo nº 527-2013-102-10-00-3*, da 1ª Turma, Des. Relator Dorival Borges de Souza Neto, Brasília, DF, 30 de outubro de 2013. Disponível em: < http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=ini&pag=juris_segunda&path=servicos/consweb/juris_segunda_instancia.php>. Acesso em: 7 set. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. *Recurso Ordinário no processo nº 514-2013-018-10-00-1*, da 1ª Turma, Des. Relatora Maria Regina Machado Guimarães, Brasília, DF, 11 de abril de 2014. Disponível em: < http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=ini&pag=juris_segunda&path=servicos/consweb/juris_segunda_instancia.php>. Acesso em: 7 set. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. *Recurso Ordinário no processo nº 564-2013-103-10-00-8*, da 1ª Turma, Des. Relatora Flávia Simões Falcão, Brasília, DF, 6 de agosto de 2014. Disponível em: < http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=ini&pag=juris_segunda&path=servicos/consweb/juris_segunda_instancia.php>. Acesso em: 7 set. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de instrumento em Recurso de Revista no processo nº 34040-08.2008.5.10.0007*, da 8ª Turma, Ministra Relatora Dora Maria da Costa, Brasília, DF, 14 de abril de 2010. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 26 ago. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de instrumento em Recurso de Revista no processo nº 170700-92.2006.5.02.0462*, da 5ª Turma, Ministra Relatora Maria das Graças Silvano Dourado Laranjeira, Brasília, DF, 18 de setembro de 2012. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 29 ago. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de instrumento em Recurso de Revista no processo nº 138700-07.2009.5.02.0471*, da 4ª Turma, Ministro Relator Fernando Eizo Ono, Brasília, DF, 11 de junho de 2014. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 29 ago. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Embargos de Divergência no Recurso de Revista no processo nº 586.320/99.1*, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro Relator João Oreste Dalazen, Brasília, DF, 19 de abril de 2004. Disponível em: <

<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 25 ago. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista no processo nº 72700-92.2007.5.17.0013*, da 3ª Turma, Ministra Relatora Rosa Maria Weber, Brasília, DF, 23 de março de 2011. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 25 ago. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista no processo nº 93500-64.2009.5.03.0142*, da 7ª Turma, Ministro Relator Ives Granda Martins Filho, Brasília, DF, 23 de maio de 2012. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 26 ago. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista no processo nº 172800-74.2009.5.03.0013*, da 7ª Turma, Ministra Relatora Delaíde Miranda Arantes, Brasília, DF, 2 de abril de 2013. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 25 ago. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista no processo nº 529000-74.2007.5.12.0004*, da 7ª Turma, Ministra Relatora Delaíde Miranda Arantes, Brasília, DF, 5 de junho de 2013. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 25 ago. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Revisão de Processo Administrativo Disciplinar MA nº 1821996-38.007.5.00.000*, do Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro Relator João Oreste Dalazen, Brasília, DF, 4 de outubro de 2007. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 29 ago. 2014.

CARVALHO, Salo. *A política criminal de drogas no Brasil: estudo criminológico e dogmático*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006, p. 138/139.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Método, 2014, 1.047/1.054.

D`Alma, Luna. *Brasil é o 2º consumidor mundial de cocaína e derivados, diz estudo*, São Paulo, set. 2012. Portal G1. Disponível em: <<http://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2012/09/brasil-e-o-segundo-maior-consumidor-de-cocaina-e-derivados-diz-estudo.html>>. Acesso em: 28 jul. 2013.

DELGADO, Maurício Gotinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 1.264.

DELGADO, Maurício Gotinho. *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2004, p. 43/44.

GIGLIO, Wagner D. *Justa Causa*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000, p. 79.

GOMES, Luiz Flávio (Coord.). *Lei de drogas comentada: artigo por artigo [Lei 11.343, de 23.08.2006]*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008, p. 123.

LAMARCA, Antônio. *Manual das justas causas*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1977, p. 211/213.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 389.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID10)*. **Sítio da Datasus**. Disponível em: < <http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/cid10.htm>>. Acesso em: 9 nov. 2014.

ANEXO - JURISPRUDÊNCIAS DO TRT 10ª REGIÃO E TST

Acórdão do(a) Exmo(a) **Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho**

Processo: **00340-2008-007-10-00-6 RO** (Acórdão 3ª Turma)
 Origem: 7ª Vara do Trabalho de BRASÍLIA/DF
 Juíz(a) da Sentença: Erica Oliveira Angoti
 Relator: Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho
 Revisor: Juiz Braz Henriques de Oliveira
 Julgado em: **26/05/2009**
 Publicado em: **12/06/2009 no DEJT**
 Recorrente: Sérgio Soares dos Santos
 Advogado: Júlio César Borges de Resende
 Recorrido: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - Ect
 Advogado: Matias de Araújo Neto

Ementa

DISPENSA POR JUSTA CAUSA, NOS TERMOS DO ART. 482, F, DA CLT.

IMPOSSIBILIDADE. ALCOOLISMO CRÔNICO.

Havendo nos autos prova suficiente de que o obreiro padece de alcoolismo crônico, é forçoso concluir que o referido contexto afasta o reconhecimento de falta grave e a configuração da modalidade de justa causa na ruptura do pacto laboral.

Necessária a evolução na interpretação da norma trabalhista - art. 482, "f", da CLT - levando-se em conta a classificação atual do alcoolismo como enfermidade, prevista no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool (código F-10.2). A patologia gera compulsão e consumo descontrolado da substância psicoativa pelo obreiro, retirando-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos, inclusive profissionais. A conduta que melhor se coaduna com a responsabilidade social do empregador - mormente levando-se em conta empresas de médio e grande porte - é a orientação do obreiro na busca do tratamento adequado da enfermidade.

EMENTA 2 : RESISTÊNCIA DO EMPREGADO A SUBMETER-SE AO TRATAMENTO PARA CURAR O ALCOOLISMO CRÔNICO. CONSEQUÊNCIAS. Toda e qualquer ação do trabalhador no sentido de resistir ao tratamento médico indicado para a sua recuperação não é suficiente para decretar a justa causa.

É que o empregado, nessa hipótese, perde completamente o controle de suas ações diante do desequilíbrio psicológico inerente à própria doença.

Não se trata da simples vontade ou daquilo que se costuma indicar como necessária determinação do empregado em recuperar-se, cabendo à empregadora, na verdade, oferecer todos os medicamentos e procedimentos voltados para debelar força incomum que destrói a capacidade humana de escolher o seu próprio destino. Ninguém, em sã consciência, opta pela vida do alcoolismo crônico.

Compreender esse tipo de gesto humano, eminentemente auto-destrutivo da dignidade, requer, por uma lado, o lançamento do referido quadro na categoria de doença grave na forma já reconhecida por quem mais detém autoridade para tanto (OMS-Organização Mundial de Saúde) e, por outro, a investigação dos segredos da alma humana a partir de uma perspectiva contextualizada do ponto de vista social, econômico, cultural e familiar, tirando da vítima da doença, portanto, a culpabilidade extraída de uma visão simplista arraigada no maniqueísmo enganoso de uma sociedade de massa incapaz de reconhecer as suas fragilidades, muitas vezes, é preciso dizer, geradora de desequilíbrios emocionais presentes no agir humano.

Recurso obreiro conhecido e provido.

Relatório

A MMª 7ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA-DF, sob a presidência da Exma. Juíza ÉRICA DE OLIVEIRA ANGOTI, prolatou sentença, cujo relatório adoto, na reclamação trabalhista movida por SÉRGIO SOARES DOS SANTOS contra EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT para, rejeitando o pedido de anulação da dispensa por justa causa, assim como a imediata reintegração do autor nos Quadros da empresa, julgar improcedentes todos os pedidos deduzidos na inicial (fls.

579/586).

Recorre ordinariamente o reclamante, alegando, em síntese, que merece ser extirpada a demissão por justa causa, o que provoca a sua reintegração aos quadros da reclamada, na função de carteiro (fls.587/591).

A reclamada apresentou contra-razões (fls. 548/608), requerendo, preliminarmente, o não conhecimento do recurso porque não atacados os fundamentos da sentença, e, se ultrapassada a prefacial agitada, no mérito, pugna pela manutenção da r. sentença.

O d. Ministério Público do Trabalho, em parecer da lavra da Exma. Procuradora Dra. DANIELA COSTA MARQUES, opinou a fls. 614/620, pelo conhecimento e desprovidimento do recurso.

É o breve relatório.

Voto

I - ADMISSIBILIDADE

O recurso é próprio, tempestivo, supera a alçada, está preparado, há interesse e bem representado.

Espera a recorrida que o recurso interposto pela parte contrária não seja conhecido porque desfundamentado.

O inteiro teor do apelo obreiro (fls. 587/591) revela que a sentença foi impugnada em todos os seus aspectos, ali apontando o autor razões fáticas e de ordem jurídica voltadas para reconhecer a dispensa imotivada. O argumento central, aliás, diz respeito à declaração de que a embriaguez, em vez de configurar falta grave apta a autorizar o rompimento motivado do pacto laboral, é doença a ser tratada com o auxílio da empregadora.

Logo, forçoso concluir que o recurso do reclamante preenche todos os requisitos autorizadores de seu integral conhecimento.

Estando em ordem, conheço do recurso ordinário apresentado pelo reclamante.

II - MÉRITO

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ HABITUAL. INOCORRÊNCIA DA FALTA. ALCOOLISMO. DOENÇA A SER TRATADA

Alegou o autor, na inicial, ter sido admitido nos Quadros da EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT em 1º de julho de 1993, para exercer a função de carteiro III, tendo sido dispensado, em 24 de junho de 2004, sob a alegação patronal de ter havido justa causa.

Requeru a sua imediata reintegração em virtude de o motivo causador da dispensa, qual seja, a embriaguez habitual, não se enquadrar em nenhuma das hipóteses do artigo 482 da CLT.

Ao revés, disse ser dependente alcoólico há mais de 29 anos, cabendo, no caso, diz, a suspensão do contrato com o encaminhamento à Previdência Social e, uma vez confirmada sua irreversibilidade, a sua aposentadoria por invalidez.

A r. sentença julgou válida a dispensa do reclamante por justa causa, em virtude de embriaguez habitual ou em serviço, asseverando que as justificativas de suas atitudes não infirmam o convencimento do juízo, julgando, assim, improcedentes os pedidos por ele formulados.

Inconformado, insurge-se o reclamante, asseverando que as advertências e suspensões revelam comportamentos compatíveis com a moléstia apontada, não cabendo a dispensa por desídia, mau comportamento ou mesmo, incontinência de conduta.

Requer o obreiro, assim, a sua reintegração aos Quadros da Reclamada, com os consectários devidos.

Tratando-se rompimento do pacto por justa causa, cabe à empregadora provar a ocorrência da falta praticada pelo reclamante (CLT, artigo 818). Para além desse aspecto, deve o julgador examinar, na hipótese de restar provada a alegação patronal, a adequação da norma jurídica ao caso concreto, ou seja, é preciso verificar se a conduta obreira, de fato, amolda-se a alguma das figuras capituladas no artigo 482, da CLT.

A sentença recorrida, no particular, assim enfrentou o tema:

"O autor alegou ter sido admitido nos quadros da ré em 01/07/1993 para exercer a função de carteiro III. Aduziu ter sido dispensado por justa causa em 24/06/2004, em razão de embriaguez habitual, sendo certo que a remuneração para fins rescisórios equivale a R\$ 1.209,88. Asseverou, outrossim, que é alcóolatra há 29 anos e que, aproximadamente em 2003, após anos controlando a doença, voltou a ser por ela atingido, sem controle. Em razão disso, praticou faltas a serviço da ré, mas entende que não pode ser penalizado por tais faltas, pois, ao praticá-las, não era capaz de discernir entre certo e errado. Requereu, desse modo, a anulação da dispensa por justa causa e a sua imediata reintegração, com o pagamento dos salários vencidos e vincendos, além dos demais benefícios trabalhistas.

A seu turno, a reclamada asseverou que o reclamante foi dispensado em 24/07/2006, dispensa esta que não ocorreu apenas por embriaguez habitual, mas também por mau procedimento e desídia. Acrescenta que inúmeras foram as penalidades aplicadas ao autor no decorrer do pacto laboral, em razão de mau procedimento e desídia, sendo certo que o autor recebeu 27 suspensões disciplinares e se ausentou do trabalho injustificadamente por 129 dias.

A reclamada assevera que, já em 11/09/2005, o reclamante foi advertido em razão de comportamento inadequado no ambiente de trabalho, dirigindo insultos e ofensas a colegas. Em 21/02/2007, o demandante foi suspenso por um dia em razão de ter atrasado a entrega das correspondências. Em 21/05/1997, o reclamante foi novamente suspenso em virtude de desídia no trato com o patrimônio da ré e indisciplina com a chefia. Em 31/03/2006, o autor obteve mais uma suspensão disciplinar de 4 dias por ter retornado da entrega com sintomas de embriaguez e por não ter realizado a entrega domiciliária nesse dia, obrigando a chefia a mandar buscar em seu domicílio as correspondências não entregues, sendo reincidente. Ressalta a ré a existência de advertências e suspensões em razão de falta injustificada ao trabalho e por retorno das entregas com sintomas de embriaguez.

A reclamada relata reclamações de clientes, tendo um deles alegado, inclusive, que o reclamante estivera ameaçando moradores. Pouco antes de ser dispensado o reclamante agrediu verbalmente os colegas de trabalho, pretendendo chegar às vias de fato, o que somente não ocorreu por ter sido contido por alguns colegas. Por fim, o reclamante ameaçou de morte seu chefe e foi retirado da seção por seu primo, que, ante a sua resistência, teve que suspender o reclamante e levá-lo nas costas.

Acrescenta a demandada que, em processo administrativo disciplinar, o reclamante admitiu ter cometido as faltas, que caracterizam mau procedimento e desídia, os quais não ocorreram somente quando voltou a ingerir bebida alcoólica, em 2003, mas bem antes, nos anos de 1995 a 1998.

A demandada pontua que, antes de tomar a medida extrema de dispensar o autor por justa causa, envidou esforços para que o reclamante se curasse, encaminhando-o a várias clínicas especializadas em psiquiatria

(MANSÃO VIDA, CLÍNICA RENASCER, IMPI e CAAP VIDA). Não obstante isso, o reclamante resistiu ao tratamento.

Destaca a ré, inclusive, que o autor foi expulso da CLÍNICA RENASCER em razão de ter se envolvido com bebida alcoólica durante o tratamento e apresentar resistência a este. A vindicada ainda salienta que os seus próprios médicos atestaram a resistência do autor ao tratamento, assim como o Centro de Apoio Psicossocial para Usuários de Álcool e outras Drogas do Governo do DF.

A ré declara que, estranhamente, apesar de o reclamante considerar o alcoolismo uma patologia, sempre se furtou a realizar o tratamento, usufruindo de licença médica de, no máximo, 15 dias, a fim de não receber benefício previdenciário, o que poderia prejudicar a percepção de sua aposentadoria especial de anistiado junto ao INSS.

Posta a controvérsia, passo a análise.

Resta patente que o reclamante é alcóolatra, fato não só admitido pelas partes, como corroborado pela ampla documentação contida nos autos.

Em depoimento pessoal, o reclamante admitiu ter cometido todas as faltas que a ré lhe imputou.

Exsurge dos autos que a reclamada providenciou tratamento para o autor, promovendo esforços no sentido de vê-lo recuperado. No entanto, o próprio autor resistiu ao tratamento, chegando a ser expulso da CLÍNICA RENASCER, conforme o seguinte relatório: "Durante o período de sua internação apresentou-se atento e preocupado com sua permanência, resistindo ficar mais do que quinze dias, em função do INSS e seus vencimentos.

Não comparecia sofrimento, nem preocupação com sua patologia.

Em 22.01.06, envolveu-se com outros pacientes fazendo uso de bebida alcoólica, e apresentando alteração de comportamento.

Em 23.01.06, apesar de ser convidado a falar do ocorrido, manteve a negativa, recebendo alta administrativa pela quebra das normas da instituição e por apresentar significativa resistência ao processo de tratamento." (Fls. 92).

Ora, ante tal narrativa, vê-se que quem não estava preocupado com o seu próprio estado de saúde era o reclamante e não a empregadora. Mesmo que isso possa ser típico dos alcóolatras, é um fato.

Com efeito, os atestados médicos carreados aos autos não trazem licenças maiores do que 15 dias, o que denuncia o fato de que o reclamante estava evitando ser encaminhado ao INSS. Veja-se que tal fato foi especificamente destacado no trecho do relatório retrotranscrito.

É que o autor é beneficiário da aposentadoria especial de anistiado e relatou a este Juízo que "recebe um benefício no importe de 1 salário mínimo, em razão de sua condição de anistiado" e que "não pode usufruir de licença médica por mais de 15 dias em razão do referido benefício" (fls. 572/573). Vale dizer que, no entender do autor, se for encaminhado ao INSS, a aposentadoria será cancelada ou suspensa.

Desse modo, esta magistrada fica por entender o que pretende o autor com a propositura da ação se considera que não pode ser encaminhado ao INSS para a percepção de benefícios.

Resta patente que o próprio autor evitou, durante todo o tempo em que trabalhou para a reclamada e esteve dominado pela enfermidade, ser encaminhado ao INSS para a percepção do auxílio-doença ou outro benefício porventura devido.

Não pode agora vir a Juízo alegar que a reclamada deveria tê-lo encaminhado à autarquia previdenciária para tratamento, como se dela fosse a culpa por não tê-lo feito.

O que não se pode exigir do empregador é que mantenha um empregado que comete as faltas praticadas pelo autor, colocando em risco o patrimônio e bom nome da entidade, quando este mesmo empregado, além de resistir tenazmente ao tratamento, faz de tudo para não ser afastado pela Previdência Social.

Considero que, acaso o reclamante não apresentasse a resistência em ser encaminhado ao órgão previdenciário, não teria razão a reclamada em dispensá-lo por justa causa, com base na alínea "f" do artigo 482 da CLT.

No entanto, sendo este o caso dos autos - empregado que se esquivou a todo tempo de ser encaminhado para a percepção de benefício previdenciário -, não há falar em anulação da dispensa por justa causa.

Este Juízo não crê que 20 dias de trabalho interno seriam capazes de recuperar o autor, em nada influenciando o fato de a ré não tê-lo mantido trabalhando internamente.

Apesar de a reclamada mencionar que o autor praticou mau comportamento e desídia, tem-se que estas faltas ou já foram punidas com advertências e suspensões, como apontado pela demandada em relação aos anos de 1995 a 1998, ou decorreram do alcoolismo. Desse modo, não poderia a dispensa se fundar em mau procedimento ou desídia.

Em todo caso, julgo válida a dispensa do reclamante por justa causa, em razão de embriaguez habitual ou em serviço, eis que o reclamante se esquivou de ser encaminhado ao INSS para a percepção do auxílio-doença e praticou faltas graves (ainda que em decorrência do alcoolismo) que colocaram em risco não só o bom nome da instituição, mas o patrimônio da ré.

Registrou que causa espécie a este Juízo o reclamante esperar decorrer quase 2 anos entre a data da dispensa e a da propositura da ação, para pleitear todos os salários do período e demais vantagens trabalhistas, indício de que pretende receber pagamento sem trabalhar.

As justificativas de suas atitudes inculpidas em réplica não infirmam a conclusão do Juízo sobre a validade da dispensa motivada.

As pretensões do reclamante não colhem, razão pela qual julgo improcedentes os pedidos por ele formulados (itens "b" a "k" do pedido)" (fls.579/586).

Destaco agora o inteiro teor da prova oral produzida nos autos para fazer a devida valoração em cotejo com os documentos exibidos pelas partes:

"que o reclamante faz uso de bebida alcoólica desde 15/16 anos de idade; que o depoente bebia durante o horário de trabalho; que o depoente já teve discussões com o preposto da reclamada em razão de estar alcoolizado, o que gerou, inclusive, processo criminal; que, em certa oportunidade, o depoente deixou algumas correspondências em um estabelecimento, em razão de se encontrar embriagado e não possuir condições de trabalhar; que, em certa oportunidade, em razão de ter bebido, o depoente chegou em sua residência com correspondências ainda não entregues e pediu que sua esposa ligasse para o trabalho para que alguém viesse buscar as correspondências em razão de não ter condições de trabalhar; que, em certa oportunidade, o depoente deixou a bicicleta em um estabelecimento, em razão de estar alcoolizado, sendo certo que o proprietário do estabelecimento devolveu a bicicleta ao chefe do depoente; que a reclamada já encaminhou o depoente para a clínica Renascer por duas vezes e para a clínica Mansão Vida, por uma vez; que, em cada uma destas vezes, o depoente esteve internado por 35 dias; que, em certa oportunidade, mais precisamente da última vez que esteve internado na clínica Renascer, um interno comprou bebida alcoólica e o depoente, em razão de ansiedade, pediu uma dose a esta pessoa e bebeu; que o referido interno deu bebida alcoólica a outra interna e esta mencionou para o pessoal da clínica que o interno tinha levado bebida para a clínica, o que foi relatado para a proprietária desta; que a proprietária da clínica perguntou ao depoente se ele tinha ficado sabendo que um dos internos tinha levado bebida para dentro da clínica e o depoente respondeu afirmativamente; que em razão de o depoente ter ficado sabendo do fato e não ter relatado à administração da clínica, o depoente recebeu alta; que o reclamante devolveu o uniforme à reclamada por intermédio de sua esposa; que o depoente ficou com uma calça do uniforme; que o depoente já usou a calça para sair na época em que estava fazendo tratamento no CAPS do Guará; que o depoente recebe um benefício no importe de 1 salário mínimo, em razão de sua condição de anistiado; que o depoente não pode usufruir de licença médica por mais de 15 dias em razão do referido benefício; que, em um dia de sábado, o depoente se encontrava em um barzinho próximo de sua residência e levou uma tacada no nariz

de uma pessoa que estava jogando sinuca, fato este que o dono do bar comentou com o chefe do reclamante; que, nesse dia, o depoente somente tinha tomado uma dose de bebida e não estava com o uniforme da reclamada" (depoimento pessoal do reclamante).

"que o médico do trabalho da reclamada aconselhou que o reclamante fosse colocado para trabalhar internamente durante certo período; que o reclamante trabalhou internamente durante certo período, e não causou problema em razão da bebida, nesse período, ao que se recorda o depoente; que o período de trabalho interno não chegou a se completar conforme a recomendação médica, já que, segundo o próprio médico, como o reclamante não estava se tratando neste período e considerando que a abstinência causa ansiedade, o reclamante deveria retornar ao trabalho externo, a fim de que ficasse mais concentrado nas atividades que tinha que desenvolver; que não ocorreu de o depoente pedir ao médico que o reclamante retornasse para o trabalho externo, em razão do número reduzido de carteiros" (depoimento pessoal do preposto da reclamada).

A reclamada reconhece que o autor padece de alcoolismo crônico. Há prova documental farta a esse respeito.

Foi ele encaminhado, por mais de uma vez, a centro de recuperação de dependentes químicos (fls. 21/25), tendo inclusive, auferido auxílio doença durante longo período (fls. 29), com diversos atendimentos médicos (fls. 30/34). Foras diversas as faltas aos trabalho em decorrência do mal que acomete o empregado (fls.

37/64). Ele recebeu penalidades intermediárias pelo comportamento advindo da embriaguez crônica (fls. 65/84).

Esteve o reclamante em diversas clínicas especializadas com o propósito de eliminar a dependência química taxativamente reconhecida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (fls. 86/88). A reclamada relata, em vários documentos e também da defesa, a dificuldade do autor em seguir o tratamento médico indicado para a sua recuperação, a ponto de ter ingerido bebida alcoólica na clínica em que estava internado e participado de briga naquele local (fls. 85/92).

Enfim, estamos diante de um caso robustamente comprovado de empregado que é portador da doença denominada alcoolismo crônico e, como tal, oferece ele alguma resistência natural ao tratamento médico que lhe é apresentado, além de apresentar um quadro de transtorno psicológico registrado em diversos exames.

Compete ao aplicador do direito a interpretação dos dispositivos legais, levando-se em conta a evolução do pensamento científico acerca do tema que lhe fora apresentado para decisão.

In casu, importa ressaltar que a classificação do alcoolismo como doença pela Organização Mundial de Saúde ocorreu em Conferência havida em 1967, data bem posterior à previsão legal da década de 40, estampada na CLT.

Firmo tal entendimento a partir da perspectiva de valorização dos contratos de trabalho num Estado Democrático de Direito ainda incapaz de dar efetividade ao comando constitucional que veda a dispensa arbitrária ou injusta (CF, Artigo 7º, Inciso I), seja pela cínica omissão do Poder Legislativo, ao não regulamentar a referida garantia em nome da pressão exercida pelo poder econômico, seja pela reprovável e ultra-conservadora timidez do Poder Judiciário, ao fazer letra morta o avanço político construído com o mandado de injunção (CF, Artigo 5º, LXXI). É evidente que o Poder Executivo, controlador da imensa maioria de votos no Parlamento, do mesmo modo, tem imensa responsabilidade no processo do faz-de-conta quanto à regra constitucional antes comentada.

Pois bem. A CLT, ao mesmo tempo em que cuidou de enumerar os atos capazes de amparar a aplicação da pena de justa causa, pelo empregador, assegurou estabilidade a qualquer empregado com dez ou mais anos na mesma empresa, soterrada depois pelo regime do FGTS.

Numa época de estabilidade no emprego, é claro que o rol descrito no artigo 482, da CLT, era razoável para permitir o rompimento dos contratos com aquela avançada cláusula. Hoje, no entanto, além da ausência de estabilidade, ao menos segundo ponto de vista majoritário dominante entre os operadores de direito, existe uma realidade distinta, fática e normativa. Se por um lado, houve retrocesso na garantia do emprego, por outro, no entanto, surgiu comando autorizador da proteção do valor trabalho (CF, Artigo 1º, Incisos III e IV), tudo a determinar que somente o cometimento de falta grave autorize o rompimento do liame de emprego por justa causa.

Na esteira deste raciocínio, tenho que a embriaguez crônica, além de não ter sido tratada de modo específico no rol do artigo 482, da CLT, ainda que o fosse pela interpretação extensiva conferida à alínea f, daquele dispositivo legal, a regra estaria em desacordo com a evolução dos estudos médicos realizados nas últimas décadas sobre o assunto relativo ao alcoolismo (embriaguez).

Reitero o que tenho assinalado em outras decisões. O proprietário da empresa não é o mais dono de tudo que está em torno de seu empreendimento. Ele tem o direito de usufruir dos lucros da sociedade capitalista, de dirigir os negócios da empresa e de tomar uma série de outras medidas, mas não deve fazê-lo, jamais, sem observar os preceitos constitucionais que retiram o absolutismo da sociedade liberal (CF, Artigos 1º, Incisos III e IV; 3º, 4º, II, 5º, 170, incisos II, III, VI, VII e VIII).

Ademais, é certo que algumas das penas previstas no artigo 482, da CLT, embora exista controvérsia sobre a recepção dos tipos ali definidos pelo texto constitucional, demandam interpretação afinada com o sentido de justiça social, com o princípio da dignidade da pessoa humana, com o valor social do trabalho, com a função social da propriedade, com a busca do pleno emprego, com a valorização do trabalho e com o cuidado com a saúde do trabalhador, sem que as faltas, por parte do empregado, estejam a atrair imediatamente o corte do emprego e, muitas vezes, comprometendo a sobrevivência digna do trabalhador, obrigação primeira do Estado e depois dos setores que mais recebem apoio da máquina estatal para o incremento de suas atividades.

Impõe-se recorrer ao método histórico de hermenêutica jurídica, que consiste na reconstituição das necessidades verificadas pelo legislador no momento da edição da norma em cotejo com a realidade observada durante a sua aplicação ao caso concreto.

Ademais, consoante judicioso ensinamento doutrinário de Mauricio Godinho Delgado, certo é que o sistema legal trabalhista não prevê a taxatividade dos tipos legais previstos na legislação aplicada às ações laborais.

"(...) a tipificação trabalhista - mesmo à luz do critério taxativo - não chega a ser, em todas as hipóteses legais, tão rigorosa quanto à característica do Direito Penal. A infração corresponde a um tipo legal preestabelecido, mas esse tipo legal não tem, sempre, seus traços e contornos rigidamente fixados pela lei. A tipificação trabalhista pode ser, desse modo, significativamente mais flexível e plástica do que a configurada no direito Penal. Um exemplo dessa plasticidade é dado pela justa causa prevista no art. 482, "b", CLT, isto é, mau procedimento. Ora, a plasticidade e imprecisão desse tipo legal trabalhista deixa-o muito distante do rigor formal exigido por um tipo legal penalístico." (in Curso de Direito do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: Ltr, 2007, p. 1.182)

Desse modo, reitero, é fundamental considerar a evolução científica no tratamento dado ao alcoolismo - hodiernamente classificado como doença -, em detrimento da letra fria da lei.

Nesse mesmo sentido, destaca-se julgado da egrégia SDI-1 do C. TST, cujos fundamentos, a seguir transcritos, podem ser aplicados ao caso ora em análise, verbis:

EMBARGOS. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO. ART. 482, F, DA CLT.

1. Na atualidade, o alcoolismo crônico é formalmente reconhecido como doença pelo Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, que o classifica sob o título de síndrome de dependência do álcool (referência F- 10.2). É patologia que gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos.

Clama, pois, por tratamento e não por punição.

2. O dramático quadro social advindo desse maldito vício impõe que se dê solução distinta daquela que imperava em 1943, quando passou a vigor a letra fria e hoje caduca do art. 482, f, da CLT, no que tange à embriaguez habitual.

3. Por conseguinte, incumbe ao empregador, seja por motivos humanitários, seja porque lhe toca indeclinável responsabilidade social, ao invés de optar pela resolução do contrato de emprego, sempre que possível, afastar ou manter afastado do serviço o empregado portador dessa doença, a fim de que se submeta a tratamento médico visando a recuperá-lo.

4. Recurso de embargos conhecido, por divergência jurisprudencial, e provido para restabelecer o acórdão regional.

(...) A Eg. Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por meio do v. acórdão de fls. 270/274, da lavra do Exmo. Juiz Convocado João Ghisleni Filho, conheceu do recurso de revista interposto pelo Banco quanto ao tema justa causa embriaguez no serviço, por divergência jurisprudencial e por violação ao art. 482, alínea f, da CLT. No mérito, deu-lhe provimento para reputar caracterizada a justa causa.

Aos embargos de declaração interpostos pelo Reclamante (fls.

276/278), negou-se provimento (fls. 282/284).

Inconformado, o Reclamante interpôs os presentes embargos pugnando pela reforma do v. acórdão turmário, no particular. Para tanto, apontou violação ao art. 896, da CLT, bem como contrariedade à Súmula 126, do Eg. TST e divergência jurisprudencial.

É o relatório.

1. CONHECIMENTO Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade dos embargos, passo ao exame dos pressupostos intrínsecos do presente recurso.

1.1. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO Como visto, a Eg. Turma conheceu e deu provimento ao recurso de revista interposto pelo Banco para, reformando o v. acórdão regional, reconhecer o alcoolismo como justa causa para a despedida do empregado, sob a seguinte fundamentação (fl. 273): Por outro lado, a Revista também merece conhecimento por violação ao art. 482, "f", da CLT, na medida em que esse dispositivo estabelece que a embriaguez habitual ou em serviço constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. A doutrina, bem como a jurisprudência, na realidade, inclinam-se pela configuração da justa causa, bastando que se concretize uma só vez.

Na lição do jurista Valentin Carrion, haverá embriaguez quando o indivíduo, intoxicado, perde o governo de suas faculdades a ponto de tornar-se incapaz de executar com prudência a tarefa a que se consagra (In Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, Saraiva, 1999, 24ª ed., pg. 385).

Tem-se, portanto, que o alcoolismo, apesar de ser atualmente considerado doença, está tipificado na CLT como ensejador de falta grave, acarretando a justa causa.

Nesse sentido, cito os seguintes precedentes desta Corte Superior Trabalhista acerca do tema (...) Nos presentes embargos, alega o Reclamante que a punição extrema (justa causa) se acha incompatível com o desiderato de proteção que se deve dar àquele acometido de síndrome alcoólica. Acosta arestos para a demonstração de divergência jurisprudencial.

O presente recurso merece conhecimento, por divergência jurisprudencial, porquanto o aresto paradigma de fls. 288/289 adota tese diametralmente oposta a do v. acórdão turmário, ao entender que o alcoolismo requer um tratamento adequado, e não punição.

Conheço, pois, dos embargos, por divergência jurisprudencial.

2. MÉRITO DO RECURSO Cinge-se a questão em se perquirir se o alcoolismo crônico constitui justa causa à rescisão do contrato de trabalho.

Entendo que não.

Com efeito, é certo que o artigo 482, alínea f, da CLT, como se sabe, estabelece como falta passível de configurar justa causa para dispensa a embriaguez habitual ou em serviço: Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (...) f) embriaguez habitual ou em serviço; (...) Sucede que, a meu juízo, o presente caso não se amolda à situação descrita pelo aludido dispositivo legal.

(...) Ocorre que o alcoolismo, atualmente, é tido como uma doença pela própria Organização Mundial de Saúde. Tanto que o Código Internacional de Doenças, ao cuidar dos transtornos mentais e de comportamento, tipifica essa síndrome de dependência como um conjunto de fenômenos fisiológicos, comportamentais e cognitivos, no qual o uso de uma substância ou classe de substância alcança uma prioridade muito maior para um determinado indivíduo que outros comportamentos que antes tinham maior valor. Diz, ainda, que uma característica descritiva central da síndrome de dependência é o desejo (frequentemente forte, algumas vezes irresistível) de consumir drogas psicoativas (as quais podem ou não terem sido medicamente prescritas), álcool ou tabaco.

Como visto, o portador da doença do alcoolismo tem o álcool como prioridade, muito acima das obrigações cotidianas, inclusive o trabalho.

Trata-se de uma dependência física, um desejo de consumir o álcool, algumas vezes irresistível.

Em recente trabalho, denominado Alcoolismo e demissão do servidor, o professor Ailton Rocha Nóbrega expôs, com plena razão, ensina que: A síndrome de dependência do álcool, ou o alcoolismo crônico, criaria para o indivíduo, conforme se expõe, uma compulsão que o impediria de reagir ao desejo de não consumir e que se prestaria a retirar-lhe o poder de entender ou de evitar, de forma consciente, os atos a partir de então praticados. (trabalho publicado no caderno Direito e Justiça do Correio Brasiliense de 05.10.98).

Nesse passo, temos por evidente que todas as faltas expostas na inicial como geradoras do despedimento motivado, na realidade, decorreram da doença a que está acometido. Decorreram, pois, desse desejo inconsciente e compulsivo de consumir o álcool, da sua dependência física.

(...) Adiante, em comentário da CPDIS, foi exposto que suas faltas guardam íntima conexão com o serviço, uma vez que o habitual estado de embriaguez impede o indiciado de comparecer ao seu posto de trabalho (v. fl. 85).

(...) Os demais fatos expostos na exordial como justificadores da justa causa, inclusive o abandono dos tratamentos, infrações cometidas nas clínicas em que foi internado, bem como o não comparecimento nas perícias médicas, antes de evidenciarem faltas disciplinares, demonstram que o obreiro está totalmente dominado pela doença, que gerou essas atitudes.

Logo, temos por equivocado o entendimento, exposto no processo disciplinar, de que o autor não se esforçou para se livrar da doença, apesar de todas as tentativas de ajuda. Na realidade, ele não conseguiu se livrar da doença, não tendo os tratamentos gerado o efeito desejado.

Por outro lado, data venia dos entendimentos em contrário, a embriaguez habitual ou em serviço de que trata o art. 482, f, da CLT, deve ser vista como aquela consciente, em que o empregado recorre ao álcool (ou outra substância tóxica) por livre vontade ou por total irresponsabilidade, o que não ocorre no caso do alcoólatra, em que o consumo da substância é inconsciente, compulsivo, incontrolável.

Interpretação nesse sentido se faz necessária, inclusive, porque não seria razoável que o empregado fosse despedido imotivadamente em decorrência de atos causados pela sua doença e praticados inconscientemente, sem qualquer intenção (dolo) ou culpa. Assemelha-se a esta hipótese, guardadas as devidas proporções, aos crimes praticados pelos inimputáveis, que não têm consciência do ato no momento de sua prática.

Demais disso, vale lembrar que essa disposição consolidada é datada de 1943, quando o alcoolismo ainda não era visto como uma doença pela OMS. A interpretação dessa norma, pois, deve se ater ao entendimento moderno da medicina acerca dessa doença, não podendo permanecer imutável, como se o mundo não girasse.

Tanto gira que a mesma previsão da CLT estava contida na Lei 1.711/52, antigo Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis, mas foi suprimida da Lei 8.112/90, novo Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis da União, Autarquias e Fundações Públicas. A própria legislação moderna, pois, já excluiu essa antiga, ultrapassada e caquética previsão.

(...) Contudo, o insucesso dos tratamentos não deveria levá-los a abandonar o barco e simplesmente se livrar do empregado problemático, máxime por justa causa, quando na realidade a própria empresa reconhece que todos os atos só foram praticados em face da doença.

Vê-se, pois, que o ora Embargante é portador de alcoolismo crônico, catalogado como doença pela Organização Mundial de Saúde OMS, assim descrita no item F-10.2 do Código Internacional de Doenças: F-10.2 Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - síndrome de dependência. Conjunto de fenômenos comportamentais, cognitivos e fisiológicos que se desenvolvem após repetido consumo de uma substância psicoativa, tipicamente associado ao desejo poderoso de tomar a droga, à dificuldade de controlar o consumo, à utilização persistente apesar das suas consequências nefastas, a uma maior prioridade dada ao uso da droga em detrimento de outras atividades e obrigações, a um aumento da tolerância pela droga e por vezes, a um estado de abstinência física.

A síndrome de dependência pode dizer respeito a uma substância psicoativa específica (por exemplo, o fumo, o álcool ou o diazepam), a uma categoria de substâncias psicoativas (por exemplo, substâncias opiáceas) ou a um conjunto mais vasto de substâncias farmacologicamente diferentes.

Ora, assim retratado, o alcoolismo crônico, ou a síndrome de dependência do álcool, cria para o empregado, nessas condições, compulsão que o impede de reagir ao desejo de não consumir e retira-lhe a capacidade de discernimento para controlar, de forma consciente, os atos a partir daí praticados.

Assim, constata-se que o alcoolismo constitui grave e angustiante problema social. É uma chaga social que aflige todos os segmentos da sociedade, todas as classes sociais, drama familiar penoso para todos quantos o vivenciam e situação, portanto, em que a parte merece compreensão e tolerância da sociedade e, em particular, do empregador.

Não sem razão que o vigente Código Civil (Lei nº 10.406/02), em seu art. 4º, declarou serem relativamente incapazes os ébrios habituais, os viciados em tóxicos e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido.

Nesse sentido, inclusive, a Eg. Juíza do TRT da 21ª Região, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro, no artigo O novo Código Civil e o contrato de trabalho sob lições de Orlando Gomes, defende o seguinte posicionamento: Diante da definição de incapacidade no direito civil, a coesão do ordenamento jurídico indica a necessidade de uma definição de justa causa no direito do trabalho, porquanto é impertinente que a mesma pessoa seja considerada portadora de enfermidade e, como tal, incapaz para os atos da vida civil e, pelo mesmo comportamento, seja considerada faltosa no contrato de trabalho. (Revista LTr, São Paulo, v. 66, jun. 2002, p. 695).

O dramático quadro social advindo desse maldito vício impõe que se dê solução distinta daquela que imperava em 1943, quando passou a vigor a letra fria e hoje caduca do art. 482, alínea f, da CLT, no que tange à embriaguez habitual. A despedida sumária do obreiro, longe de representar solução, acaba por agravar a situação já aflitiva do alcoolista.

Por se tratar de enfermidade, entendo que, ao invés de ensejar a dispensa por justa causa, deveria inspirar no empregador, sobretudo por motivos humanitários, sempre que possível, atitude dirigida ao encaminhamento para tratamento médico e/ou psiquiátrico do empregado que se encontrar em tão degradante e aflitiva condição, com o seu conseqüente afastamento do serviço e a suspensão do contrato de trabalho.

Do contrário, penso que há certa incompreensão, ou, quando menos, falta de caridade, de magnanimidade para com situação grave, séria e dolorosa, do ponto de vista pessoal e social. Despedir um empregado notoriamente doente significa agredir a própria dignidade do trabalhador, que necessita de tratamento para sua ressocialização, e não de uma sanção descabida ante supostas infrações cometidas por força de uma doença da qual o empregado não pode se livrar sozinho.

Nesse ponto, convém recordar que as empresas têm também responsabilidade social decorrente de mandamento constitucional e que tal medida significa a realização do maior objetivo do trabalho, que é a dignificação do ser humano.

Aos doutrinadores mais sensíveis também não escapou questão de tamanha gravidade. É o caso de Teófilo Furtado, que assim alerta: (...) havendo prenúncios de qualquer síndrome de alcoolismo por parte do trabalhador, cabe à empresa, através de setor de serviço social e psicologia, e mesmo até ao próprio obreiro, investigar a real condição de alcoólatra do empregado, que uma vez constatada deverá dar lugar não a uma desumana ruptura do

contrato de trabalho com justa causa, mas sim, evidenciada a invalidez para o trabalho, a uma aposentadoria, do tipo provisória, até que seja consumada a cura ou evidenciada a irreversibilidade do quadro, quando então, no primeiro caso, o obreiro retornará ao emprego, ou simplesmente a segunda hipótese, a aposentadoria transmutar-se-á de provisória para definitiva. (.) João Régis Fassbender Teixeira, em seu trabalho alcoolismo e direito (1984, p. 14-15), pugnou pela declaração de caducidade da letra F do art. 482 da CLT, por assim entender: Sendo o alcoolismo uma doença e o é comprovada e declaradamente não há maneira de enquadrá-la como justa causa, muito menos como falta grave, no concerto das ocorrências que podem tumultuar uma relação de emprego. Seria o mesmo que admitir, v.g., o câncer, a lepra, a tuberculose como motivos justos para rescindir um pacto laboral vigente.

Cuidando-se, na presente hipótese, de alcoolismo crônico, entendo, em conclusão, que, se o empregador optasse por se desvencilhar do empregado alcoolista embora se me afigure uma opção pouco caritativa, o máximo que poderia fazer seria uma despedida sem justa causa.

É certo que o Banco, em todo esse episódio, adotou uma atitude que até então me pareceu louvável, porque houve inúmeros afastamentos a que esse empregado foi submetido por conta da doença de que estava acometido, como ressaltou a r. instância ordinária. Contudo, o reconhecimento da despedida por justa causa, em um quadro de um empregado cuja página funcional se tem por imaculada, parece-me de rigor draconiano, inconcebível e inaceitável, do ponto de vista da justiça social.

Em semelhante circunstância, data venia, entendo que não pode prosperar a v. decisão da Eg. Turma que, como se percebe, examinou a questão da justa causa como uma questão prejudicial ao equacionamento do pedido relativo à restituição de valores sob o fundamento de que teria havido justa causa para tanto.

Ante o exposto, dou provimento aos embargos para restabelecer o v. acórdão regional.

ISTO POSTO ACORDAM os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, dar-lhes provimento para restabelecer o acórdão regional, vencidos os Exmos. Ministros Milton de Moura França e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. (TST, E-RR 586320/99, Rel. Min. João Oreste Dalazen, DJ de 21.05.2004)

A prova dos autos, reitero, deixou claro que o obreiro por diversas vezes apresentou-se no horário de expediente alcoolizado, além de ter faltado ao trabalho em decorrência de ingestão de bebida alcoólica.

Ora, tal realidade constitui um dos traços marcantes da doença. O indivíduo deixa de ter controle sobre a ingestão da bebida, passando a prejudicar-se em sua vida profissional, inclusive.

Inconteste, portanto, que se trata de comportamento típico de quem sofre da doença ora em análise.

A reclamada é empresa pública de empresa de grande porte com capacidade para não só arcar com o tratamento médico, assim como para orientar corretamente o obreiro a buscá-lo, cumprindo o papel social que lhe é cabível.

Toda e qualquer ação do trabalhador no sentido de resistir ao tratamento médico indicado para a sua recuperação não é suficiente para decretar a justa causa. É que o empregado, nessa hipótese, perde completamente o controle de suas ações diante do desequilíbrio psicológico inerente à própria doença.

Não se trata da simples vontade ou daquilo que se costuma indicar como necessária determinação do empregado em recuperar-se, cabendo à empregadora, na verdade, oferecer todos os medicamentos e procedimentos voltados para debelar força incomum que destrói a capacidade humana de escolher o seu próprio destino. Ninguém, em sã consciência, opta pela vida do alcoolismo crônico.

Compreender esse tipo de gesto humano, eminentemente auto- destrutivo da dignidade, requer, por uma lado, o lançamento do referido quadro na categoria de doença grave na forma já reconhecida por quem mais detém autoridade para tanto (OMS- Organização Mundial de Saúde) e, por outro, a investigação dos segredos da alma humana a partir de uma perspectiva contextualizada do ponto de vista social, econômico, cultural e familiar, tirando da vítima da doença, portanto, a culpabilidade extraída de uma visão simplista arraigada no maniqueísmo

enganoso de uma sociedade de massa incapaz de reconhecer as suas fragilidades, muitas vezes, é preciso dizer, geradora de desequilíbrios emocionais presentes no agir humano.

Desse modo, constata-se que a conduta patronal - ao dispensar o empregado por justa causa, em razão de falta grave por embriaguez - apresenta-se em desconformidade com a moderna concepção que a literatura médica e as decisões jurisprudenciais têm acerca do alcoolismo, atualmente considerado enfermidade, pela Organização Mundial da Saúde.

Não há justo motivo para a ruptura do pacto laboral, não se constatando ofensa ao artigo 482, alínea "f", da CLT.

No mesmo sentido, a jurisprudência do Eg. STJ e dos Tribunais Regionais Federais, in verbis:

"RECURSO ORDINÁRIO - MANDADO DE SEGURANÇA - PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR - EMBRIAGUEZ HABITUAL NO SERVIÇO - COAÇÃO DO SERVIDOR DE PRODUZIR PROVA CONTRA SI MESMO, MEDIANTE A COLETA DE SANGUE, NA COMPANHIA DE POLICIAIS MILITARES - PRINCÍPIO DO "NEMO TENETUR SE DETEGERE" - VÍCIO FORMAL DO PROCESSO ADMINISTRATIVO - CERCEAMENTO DE DEFESA - DIREITO DO SERVIDOR À LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE E, INCLUSIVE, À APOSENTADORIA POR INVALIDEZ - RECURSO PROVIDO.

1. É inconstitucional qualquer decisão contrária ao princípio nemo tenetur se detegere, o que decorre da inteligência do art. 5º, LXIII, da Constituição da República e art. 8º, § 2º, g, do Pacto de São José da Costa Rica. Precedentes.

2. Ocorre vício formal no processo administrativo disciplinar, por cerceamento de defesa, quando o servidor é obrigado a fazer prova contra si mesmo, implicando a possibilidade de invalidação da penalidade aplicada pelo Poder Judiciário, por meio de mandado de segurança.

3. A embriaguez habitual no serviço, ao contrário da embriaguez eventual, trata-se de patologia, associada a distúrbios psicológicos e mentais de que sofre o servidor.

4. O servidor acometido de dependência crônica de alcoolismo deve ser licenciado, mesmo compulsoriamente, para tratamento de saúde e, se for o caso, aposentado, por invalidez, mas, nunca, demitido, por ser titular de direito subjetivo à saúde e vítima do insucesso das políticas públicas sociais do Estado.

5. Recurso provido. (in RMS 18017 / SP RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA 2004/0037858-1 Relator(a) Ministro PAULO MEDINA (1121) Órgão Julgador T6 - SEXTA TURMA Data do Julgamento 09/02/2006 Data da Publicação/Fonte DJ 02/05/2006 p. 390)"

"PREVIDENCIÁRIO - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ - SEGURADO ESPECIAL - ART. 11, VII, ART. 26, III E ART. 39, I, DA LEI 8.213/91 - QUALIDADE DE SEGURADO - INÍCIO RAZOÁVEL DE PROVA MATERIAL CORROBORADA PELA PROVA TESTEMUNHAL - COMPROVAÇÃO DA INCAPACIDADE POR LAUDO OFICIAL - TERMO INICIAL - CORREÇÃO MONETÁRIA - JUROS - HONORÁRIOS - CUSTAS.

1. Nos termos do artigo 39, I, da Lei nº 8.213/91, os segurados especiais referidos no inciso VII, do seu art. 11 poderão requerer a concessão do benefício da aposentadoria por invalidez, no valor de um salário mínimo, desde que comprovem o exercício de atividade rural, ainda que de forma descontínua, no período anterior ao requerimento do benefício, igual ao número de meses correspondentes à carência do referido benefício.

2. Aos benefícios concedidos com amparo no inciso I, do art. 39, da Lei 8.213/91, não é exigível número mínimo de contribuições mensais (art. 26, III da lei citada).

3. A qualidade de segurado da Previdência Social ao tempo do surgimento da doença, assim como o exercício da atividade rural pelo tempo mínimo exigido, foram devidamente comprovados através de

início razoável de prova material, corroborada pela prova testemunhal, a teor do disposto no art. 55, § 3º, da Lei 8.213/91.

4. Comprovada, mediante laudo pericial oficial, que o autor sofre de "pseudocisto de pâncreas, gastrite crônica e alcoolismo", que o torna incapaz e insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência.

5. O benefício é devido a partir da citação, à míngua de requerimento administrativo.

6. As verbas em atraso devem ser corrigidas monetariamente nos termos da Lei nº 6.899/81, a partir do vencimento de cada parcela, e das Súmulas de nºs 43 e 148 do eg. STJ, aplicando-se os índices legais de correção.

7. Juros devidos à razão de 1% ao mês, a partir da citação, considerada a natureza alimentar da dívida. Precedentes do STJ (RESP 314181/AL, Quinta Turma, Rel. Min. Felix Fischer, in DJ de 05/11/2001, pág. 133, unânime; AGRESP 289543/RS, Quinta Turma, Rel. Min. Jorge Scartezini, in DJ 19/11/2001, pág. 307, unânime).

8. Honorários advocatícios reduzidos para 10% (dez por cento) sobre o valor das parcelas vencidas até a data da sentença (Súmula nº 111/ STJ).

9. Honorários periciais razoavelmente arbitrados em R\$ 300,00 (trezentos reais), devendo ser atualizados, no entanto, pelos índices legais de correção.

10. O INSS está isento do pagamento das custas processuais e das diligências de oficial de justiça, nos termos da Lei Estadual de Minas Gerais nº 14.939/03 (arts. 5º, V e 10), aplicável por força da Lei 9.289/96.

11. Apelação e remessa oficial parcialmente providas.

Apelação do autor provida. (in Brasília-DF, 16 de abril de 2008 (data do julgamento - JUIZ FEDERAL ITELMAR RAYDAN EVANGELISTA RELATOR CONVOCADO - (in TRF1ª REGIÃO - APELAÇÃO CÍVEL Nº 2004.01.99.033548-4/MG Processo na Origem: 1682002- DESEMBARGADOR FEDERAL LUIZ GONZAGA BARBOSA MOREIRA - JUIZ FEDERAL ITELMAR RAYDAN EVANGELISTA (CONVOCADO) GASPARINO VICENTE DE LIMA PEDRINA BERGAMO E OUTRO (A) INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS SOLANGE APARECIDA DE PADUA PENHA -OS MESMOS - JUIZO DE DIREITO DA COMARCA DE IBIRACI - MG)."

"CIVIL E ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO.

APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. PROVENTOS PROPORCIONAIS. ALCOOLISMO. INCAPACIDADE. CAUSA IMPEDITIVA DA PRESCRIÇÃO.

I – Sendo incontroverso o fato de que a invalidez decorreu de doença especificada em lei, não pode prevalecer a interpretação de que o servidor era inválido, mas não fazia jus a proventos integrais, na forma do art. 101, inciso I, c/c art. 102, inciso II, ambos da EC 01/69.

II - O servidor que padece de alcoolismo e dependência química sofre de patologia e, por isso, não deve ser punido, mas licenciado para tratamento, ou até mesmo aposentado, desde que com proventos integrais.

III - Não há falar em prescrição, que, a teor do art. 169, I do Código Civil de 1916, não corre contra incapazes.

IV – Recurso conhecido e provido.

(in Rio de Janeiro, 10 de outubro de 2007 - in TRF2ª REGIÃO - APELAÇÃO CÍVEL -215936/RJ - 1999.02.01.051882-7 - DESEMBARGADOR FEDERAL ANTÔNIO CRUZ NETTO - JUIZ FEDERAL CONVOCADO MAURO LUÍS ROCHA LOPES - NORMAN AMARO DE PAULA REPRESENTADO POR

LUIZA EDWIGES NUNES DE PAULA - HAROLDO CARNEIRO LEÃO E OUTROS - UNIÃO FEDERAL - INCAPAZ)."

"ADMINISTRATIVO. ALCOOLISMO. DOENÇA MENTAL NULIDADE DA DEMISSÃO. APOSENTADORIA ART. 186, I, § 1º, DA LEI Nº 8.112/90.

- Apelação contra sentença que julgou improcedente o pedido de declaração de nulidade do ato de demissão e a consequente reintegração do autor, com todos os direitos e vantagens inerentes ao cargo.

- Pelo relato do autor, as anotações médicas e o estado de fragilidade e dificuldade de discernimento que se depreende da não defesa no procedimento administrativo e do recurso nos presentes autos, o autor sofre de alcoolismo, bem como é dependente químico.

-O alcoolismo é considerado doença mental, hipótese que se enquadra no art. 186, I, § 1º, da Lei nº 8.112/90.

- Recurso provido. (in Rio de Janeiro, 22 de novembro de 2006 (data do julgamento - in TRF2ª REGIÃO - RELATOR DESEMBARGADOR FEDERAL RICARDO REGUEIRA - APELANTE ROBSON FIGUEIRA NETO - ADVOGADO: ADRIANA MONTEIRO VINCLER FIORANI E OUTROS - APELADO: UNIAO FEDERAL - ORIGEM: VIGÉSIMA SEXTA VARA FEDERAL DO RIO DE JANEIRO (200251010015389))."

"PROC. : 2002.61.07.000590-2 AC 1036042 ORIG. : 2 VR ARACATUBA/SP APTE : MAURICIO MARTINS MAISANO ADV : MAURO LEANDRO APDO : INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS ADV : VERA LUCIA TORMIN FREIXO ADV : HERMES ARRAIS ALENCAR RELATOR : JUÍZA CONV ANA LÚCIA IUCKER / NONA TURMA PREVIDENCIÁRIO - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ - QUALIDADE DE SEGURADO - MOLÉSTIA INCAPACITANTE CONTEMPORÂNEA À ÉPOCA EM QUE O OBREIRO SUSTENTAVA TAL QUALIDADE.

1. Tendo em vista o mal incapacitante, a jurisprudência do STJ tem se posicionado no sentido de que não perde a qualidade de segurado aquele que deixou de contribuir em razão de ter sido acometido pelos males que o tornaram incapacitado para o trabalho.

2. Tratando-se de mal incapacitante contemporâneo à época que o autor teve o seu último vínculo laboral rescindido não há que se falar em perda da qualidade de segurado.

3. Segundo a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-10), o alcoolismo crônico ("transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - síndrome de dependência" - F10.2) é "o conjunto de fenômenos comportamentais, cognitivos e fisiológicos que se desenvolvem após repetido consumo de uma substância psicoativa, tipicamente associado ao desejo poderoso de tomar a droga, à dificuldade de controlar o consumo, à utilização persistente apesar das suas consequências nefastas, a uma maior prioridade dada ao uso da droga em detrimento de outras atividades e obrigações, a um aumento da tolerância pela droga e por vezes, a um estado de abstinência física". Tal síndrome de dependência "pode dizer respeito a uma substância psicoativa específica (por exemplo, o fumo, o álcool ou o diazepam), a uma categoria de substâncias psicoativas (por exemplo, substâncias opiáceas) ou a um conjunto mais vasto de substâncias farmacologicamente diferentes." 4. O alcoolista crônico é impotente perante sua doença. O alcoolismo causa dependência física e psicológica do álcool, reconhecido pela medicina como uma patologia incapacitante, de natureza crônica e progressiva, difícil de ser controlada, que independe apenas da determinação do indivíduo em submeter-se a tratamento para livrar-se do vício, visto que a abstinência do álcool causa sintomas difíceis de suportar. Por isso a jurisprudência tem autorizado a concessão dos chamados benefícios por incapacidade, para que o segurado possa se tratar, uma vez que sendo a abstinência da bebida uma das etapas a ser seguida no tratamento, eventual recusa em se submeter ao mesmo seria parte da própria patologia, não se constituindo óbice à concessão do benefício.

5. Contudo, tratando-se de segurado ainda jovem (tem 36 anos de idade - nasceu em 05-01-1971), deve ser concedido o benefício de auxílio-doença, pois, se o tratamento for seguido, é possível a recuperação, mesmo que para outra atividade profissional.

6. Quanto à data inicial do benefício, havendo pedido administrativo, é de se concedê-lo a partir da respectiva data. Precedentes do STJ.

7. Quanto à atualização monetária das parcelas vencidas, o Superior Tribunal de Justiça já sedimentou o seu entendimento no sentido de que devem ser atualizadas desde quando devidas de acordo com os índices previstos na Lei 6899/81 e legislação previdenciária.

8. Quanto aos juros moratórios, esta turma já firmou entendimento no sentido de que devem ser fixados em meio por cento ao mês, a partir da data da citação, por força dos artigos 1062 do antigo Código Civil e 219 do Código de Processo Civil, sendo que a partir da vigência do novo Código Civil, tal percentual é elevado para um por cento, por força dos artigos 406 do novo Código Civil e 161, § 1º, do Código Tributário Nacional.

Para as parcelas vencidas após a citação os juros moratórios são devidos a partir dos respectivos vencimentos.

9. No que pertine aos honorários advocatícios, esta turma tem decidido que devem ser fixados em dez por cento das parcelas vencidas até a data da prolação da sentença, nos termos da Súmula 111 do Superior Tribunal de Justiça.

10. A limitada capacidade funcional do segurado e a ausência de meios de se prover são fundamentos suficientes à antecipação, de ofício, da tutela jurisdicional.

11. Recurso parcialmente provido. Antecipação da tutela jurisdicional que se concede, de ofício. (São Paulo, 11 de junho de 2007 - Documento assinado por DF00041- Desembargadora Federal Marisa Santos - Autenticado e registrado sob o n.º 0036.08F1.0C92.05A5 - SRDDTRF3-00 - (Sistema de Assinatura Eletrônica e Registro de Documentos - TRF 3ª Região - 200261070005902 - 200261070005902)."

Por conseguinte, dou provimento ao recurso para declarar a nulidade da dispensa obreira levada a efeito em 24 de junho de 2006, porque o alcoolismo crônico do qual o reclamante é vítima não autoriza o rompimento do contrato de forma motivada, assim como a reclamada, empresa pública portadora de privilégios concedidos à Fazenda Pública, na forma pacificada pela jurisprudência, não pode rescindir os contratos de seus empregados sem a devida motivação.

Sendo mera decorrência lógica, defiro o pleito de reintegração do autor aos quadros da ECT, inclusive na função de Carteiro III, com o restabelecimento do plano de saúde, além do pagamento de todos os salários e demais vantagens do período do afastamento, como se intacto estivesse o pacto (salários, férias, abono de 1/3, gratificações natalinas, FGTS e recolhimentos previdenciários), tudo até a plena recuperação do empregado ou até a aposentadoria por invalidez, se assim concluir o órgão previdenciário público competente.

Preenchidos os requisitos da Lei nº 5584/70 (artigo 14, §1º), acolho o pleito de honorários assistenciais, arbitrados em 15% (quinze por cento) sobre o valor principal apurado em regular liquidação.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, rejeito a prefacial suscitada em contra-razões, conheço do recurso obreiro e, no mérito, dou-lhe provimento para declarar a nulidade da dispensa obreira levada a efeito em 24 de junho de 2006, deferindo, por conseguinte, o pleito de reintegração do autor aos quadros da ECT, inclusive na função de Carteiro III, com o restabelecimento do plano de saúde, além do pagamento de todos os salários e demais vantagens do período do afastamento, como se intacto estivesse o pacto (salários, férias, abono de 1/3, gratificações natalinas, FGTS e recolhimentos previdenciários), tudo até a plena recuperação do empregado ou até a aposentadoria por invalidez, se assim concluir o órgão previdenciário público competente, além de honorários assistenciais, tudo nos termos da fundamentação precedente, que fica integrando o presente dispositivo.

Os salários e as gratificações natalinas possuem natureza salarial, sobre os quais são devidos recolhimentos fiscais e previdenciários.

Custas de R\$ 1.193,77, pela reclamada, calculadas sobre R\$ 59.688,56, valor da causa e para esse fim aproveitado, cujo pagamento a reclamada é isenta, na forma da legislação vigente.

É como voto.

Conclusão

Por tais fundamentos, ACORDAM os Desembargadores da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em sessão ordinária, à vista do contido na certidão de julgamento (fl.

retro), por unanimidade aprovar o relatório, conhecer do recurso e, no mérito, dar-lhe provimento para declarar a nulidade da dispensa obreira levada a efeito em 24 de junho de 2006, deferindo, por conseguinte, o pleito de reintegração do autor aos quadros da ECT, inclusive na função de Carteiro III, com o restabelecimento do plano de saúde, além do pagamento de todos os salários e demais vantagens do período do afastamento, como se intacto estivesse o pacto (salários, férias, abono de 1/3, gratificações natalinas, FGTS e recolhimentos previdenciários), tudo até a plena recuperação do empregado ou até a aposentadoria por invalidez, se assim concluir o órgão previdenciário público competente, além de honorários assistenciais, tudo nos termos da fundamentação precedente, que fica integrando o presente dispositivo. Os salários e as gratificações natalinas possuem natureza salarial, sobre os quais são devidos recolhimentos fiscais e previdenciários. Custas de R\$ 1.193,77, pela reclamada, calculadas sobre R\$ 59.688,56, valor da causa e para esse fim aproveitado, cujo pagamento a reclamada é isenta, na forma da legislação vigente. Tudo nos termos do voto do Juiz Relator.

Ementa aprovada.

Acórdão do(a) Exmo(a) **Desembargador Alexandre Nery de Oliveira**

Processo: **01172-2010-001-10-00-2 RO** (Acórdão 2ª Turma)
 Origem: 1ª Vara do Trabalho de BRASÍLIA/DF
 Juíz(a) da Sentença: Mauro Santos de Oliveira Goes
 Relator: Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho
 Redator: Desembargador Alexandre Nery de Oliveira
 Julgado em: **13/04/2011**
 Publicado em: **06/05/2011 no DEJT**
 Recorrente: Reginaldo de Jesus Aureliano
 Advogado: Antônio de Pádua Araújo
 Recorrido: Ferretti & Cia Ltda
 Advogado: Flávia Martins Borges

Ementa

DISPENSA POR JUSTA CAUSA: EMBRIAGUEZ X ALCOOLISMO: DESVIO SOCIAL X DOENÇA: DISTINÇÃO E CONSEQUÊNCIAS LABORAIS.

O artigo 482, "f", da CLT, envolve a embriaguez contumaz como falta grave ensejadora de demissão por justa causa, sem confundir-se seu objeto com o do alcoolismo, doença classificada pela OMS (CID F-10.2), enquanto a embriaguez traduz mero desvio de conduta do trabalhador sem caracterizá-lo como doente por dependência com a bebida alcoólica.

O alcoólatra não pode ser demitido por justa causa, mas antes deve ser tratado da doença que o acomete, não podendo, aquele que apenas possui conduta social imprópria, bebendo em serviço ou perturbando o trabalho ante embriaguez, invocar aquela condição distinta, quando não há o elemento necessário de dependência química com o álcool.

No caso sob exame, o Reclamante não provou ser doente alcoólatra, enquanto a Reclamada demonstrou o uso inadequado de bebidas, trabalhando bêbado, assim punível com a pena do artigo 482, "f", da CLT, para haver-se como correta a demissão por justa causa.

Recurso obreiro conhecido e desprovido.

Relatório

:

Conforme eminente Relator:

"A MM. 1.^a Vara do Trabalho de Brasília/DF, por meio da sentença proferida pelo Exmo. Juiz Mauro Santos de Oliveira Góes, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na petição inicial, consoante fundamentos lançados a fls. 55/57.

O reclamante interpõe recurso ordinário a fls. 58/63.

Requer que seja convertida a dispensa por justa causa em imotivada e, em consequência, sejam deferidas as verbas decorrentes, além das obrigações de fazer, pleiteadas em exordial.

Foram apresentadas contrarrazões a fls. 66/70.

Parecer do Ministério do Público do Trabalho na forma da certidão de julgamento.

É o relatório."

Voto

ADMISSIBILIDADE:

O Reclamante, na exordial, alegou que a demissão fora imotivada, enquanto a Reclamada asseverou como motivo a embriaguez em serviço, fato veementemente negado pelo obreiro em réplica, inclusive quanto à guarda de bebidas em armário na empresa ou consumo durante o período de labor.

A r. sentença recorrida salientou ter sido comprovada a guarda e consumo de bebida em serviço, assim considerando regular a justa causa aplicada para a demissão do Reclamante.

No apelo, o Reclamante passou a alegar que era alcoólatra e busca, assim, reverter a demissão por justa causa em demissão imotivada.

Com a devida vênia, o Reclamante manifestamente inova no apelo para buscar reverter, com fato antes repudiado, a demissão por justa causa reconhecida como correta pelo MM. Juízo de origem.

Com efeito, antes negou veementemente a guarda e consumo de bebidas em serviço. No apelo, apenas após a consideração do MM. Juízo de origem ser outra a realidade fática, passou a considerá-la como ocorrida, mas com fundamento diverso, de alcoolismo ao invés de embriaguez contumaz.

Há diversidade entre as figuras.

O alcoolismo é doença capitulada e exige atenção de patrões e Estado. A embriaguez é mera conduta aceita ou não socialmente, sem capitular o obreiro como doente.

Ora, o obreiro apenas em recurso vem salientar ser doente, alcoólatra, fato nunca ventilado e, aliás, antes mesmo negado pela circunstância de repudiar qualquer guarda ou consumo de bebida em serviço.

Ademais, para tal capitulação como doente e não como em desvio social, seria necessária a verificação da situação médica do obreiro, jamais investigada ao instante que o obreiro negara a própria circunstância fática que possibilitaria sua ocorrência, assim o uso de bebidas em serviço.

Noto, pois, que o apelo inova, tenta, de forma inoportuna, invocar argumentos sobre fatos antes negados, discutir situação não apreciada pelo MM. Juízo de origem.

Por isso, resta manifestamente inadmissível o recurso, por inovação: não conheço.

CONTUDO, PREVALECEU O VOTO DO EMINENTE RELATOR:

"O recurso é tempestivo (a fls. 57/58), foi interposto por advogado regularmente habilitado nos autos (a fls. 6), e, diante da declaração a fls.7, defiro ao recorrente os benefícios da Justiça gratuita, na forma da Lei. Satisfeitos os demais pressupostos processuais de admissibilidade, conheço o apelo."

2) MÉRITO:

O alcoólatra se distingue do bêbado, ainda que contumaz.

O alcoolismo vitima pessoas pela caracterização de dependência do sujeito com a bebida alcoólica, assim inclusive estando capitulada pela OMS – Organização Mundial da Saúde no Código Internacional de Doenças – CID sob rubrica F-10.2.

É o alcoolismo enfermidade, sem se confundir, contudo, com a embriaguez, ainda que contumaz, que denota mero desvio social, e não clínico, em que o sujeito, sem estabelecer dependência com a bebida alcoólica, adota isolado ou sistemático costume de beber, em postura social ou antissocial.

O bêbado conhece os limites da bebida e não necessariamente faz dela uso, não encontrando situação de dependência, em que o organismo passa a exigir cada vez mais regramento psicológico, sob pena de não saber distinguir limites e por vezes não conseguindo o intento senão após internação e mesmo o uso descontinuado para estabelecer limites em redução constante, até que a dependência orgânica se desfaça.

No caso sob exame, o Reclamante não demonstrou qualquer qualificação médico-clínica como alcoólatra.

Ao contrário, antes do apelo o Reclamante sempre repudiou o fato alegado pela empresa de guarda e consumo de bebida em serviço, motivo que invoca a regra disciplinar do artigo 482, "f", da CLT, sem resvalar para a questão do alcoolismo, em que o sujeito é doente e não apenas desviado socialmente.

Não há, nos autos, qualquer indicativo, pois, de que o Reclamante seja vítima do alcoolismo, código CID-F-10.2, mas mero usuário habitual de bebidas em ambiente impróprio, o destinado ao trabalho, ingerindo, como provam as testemunhas, bebidas em alguns intervalos intrajornadas, ainda que não todos os dias, elemento capaz de diferenciar o bêbado do alcoólatra, porque este não consegue suplantar o vício-doença e assim não conseguiria deixar de beber, diariamente, a cachaça guardada em seu armário, senão após intenso tratamento psicológico.

O bêbado, ainda que contumaz, sabe impor-se limites sem quaisquer dificuldades psicológicas. Noto, nesse sentido, a recusa em beber em certas ocasiões, como indicativo claro de que o Reclamante não era alcoólatra, mas apenas fazia uso costumeiro de bebida em serviço, quando queria, e não conforme dependência necessária.

No caso, ademais, repito, não há sequer elemento médico que indique a clínica do Reclamante como alcoólatra, sendo argumento derradeiro usado no apelo no sentido de desvirtuar o fato analisado para outro distinto, nunca antes alegado.

Tenho, fique claro, que o alcoólatra, assim o dependente de bebidas alcoólicas, e por isso doente classificado pela OMS, não pode ser enquadrado na regra do artigo 482, "f", da CLT, até porque assim deveria ser submetido a tratamento médico e psicológico, mas outra é a situação do sujeito que costumeiramente bebe em serviço, sem classificar-se como alcoólatra, porque apenas comete desvio social que poderia evitar, praticando falta grave por beber em horário destinado ao trabalho ou vindo ao trabalho em condição de embriaguez, assim prejudicando o desempenho e praticando falta grave disciplinar, própria de demissão motivada.

Tenho que o Reclamante não provou ser alcoólatra, enquanto a Reclamada demonstrou conduta imprópria, de embriaguez em serviço (e não de alcoolismo como doença), assim em conduta laboral imprópria e inadequada,

capitulável como falta grave, a teor do artigo 482, "f", da CLT, podendo ser, como foi, demitido motivadamente pela empresa, conforme reconhecido pelo MM. Juízo de origem.

Por isso, nego provimento ao apelo, mantendo íntegra a r. sentença recorrida.

É o voto.

A C Ó R D ã O:

Conclusão

ACORDAM os integrantes da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme certidão de julgamento: aprovar o relatório, conhecer o recurso ordinário interposto pelo Reclamante, e, no mérito, negar-lhe provimento, para manter íntegra a sentença recorrida, nos termos do voto do Desembargador Alexandre Nery de Oliveira, designado Redator para o acórdão. Ementa aprovada.

Brasília (DF), 13 de abril de 2011.

(data de julgamento)

ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA

Desembargador designado Redator para o acórdão

Acórdão do(a) Exmo(a) **Desembargador Alexandre Nery de Oliveira**

Processo: **01082-2012-021-10-00-8 RO** (Acórdão 2ª Turma)
 Origem: 21ª Vara do Trabalho de BRASÍLIA/DF
 Juíz(a) da Sentença: Raquel Gonçalves Maynarde Oliveira
 Relator: Desembargador Alexandre Nery de Oliveira
 Revisora: Desembargadora Elke Doris Just
 Julgado em: **21/08/2013**
 Publicado em: **30/08/2013 no DEJT**
 Recorrente: Shinaider Vasconcelos de Sousa
 Advogado: Elísio Moraes
 Recorrido: Ema- Empresa Mercantil de Alimentos Ltda
 Advogado: Benedito do Nascimento

Ementa

EMPREGADO USUÁRIO DE DROGAS ENTORPECENTES: TRATAMENTO CLÍNICO: PERÍODO DE LICENÇA MÉDICA E AUXÍLIO-DOENÇA SUSPENSIVO DO CONTRATO DE TRABALHO: DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA: PREJUÍZO À CONTINUIDADE DO TRATAMENTO E À REINserÇÃO DO OBREIRO NO AMBIENTE SOCIAL: DANOS MORAIS CONFIGURADOS: INDENIZAÇÃO DEVIDA: PROCEDÊNCIA PARCIAL.

Não pode haver demissão de empregado no curso de licença médica por suspenso o contrato de trabalho, ainda quando estabelecido por prazo determinado como no caso de contratação por experiência, sendo nulos os efeitos pertinentes e configurada demissão discriminatória quando identificada que a licença médica decorria de tratamento para combate ao uso de drogas entorpecentes pelo obreiro, resultando danos morais na interrupção indevida do tratamento e na dificuldade de reinserção no meio social do usuário enquanto não reabilitado da dependência química pertinente.

Indenização por danos morais devida.

Recurso obreiro conhecido e provido em parte.

Relatório

:

Conforme a eminente Relatora:

"A Exma. Juíza Raquel Gonçalves Maynarde Oliveira, por meio das sentenças às fls.162/172 e 176/178, julgou procedentes em parte os pedidos da inicial.

Recurso ordinário do reclamante às fls.180/232. Postula o deferimento das indenizações por danos moral e material, multa do art. 477 da CLT e aviso prévio.

Contrarrazões da reclamada às fls.236/239.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público nos termos do artigo 102 do Regimento Interno deste Regional.

É o relatório."

Voto

(1) ADMISSIBILIDADE:

Conforme a eminente Relatora: conheço.

"O recurso é tempestivo, regulares a representação processual (fls.26) e o preparo (custas a cargo da ré) e atendidos os demais pressupostos de admissibilidade, dele conheço.

Tempestivas e regulares, conheço das contrarrazões da reclamada."

(2) MÉRITO:

a) indenizações por danos moral e material:

O MM. Juízo de origem julgou improcedentes os pedidos exordiais, considerando não ter sido discriminatória a dispensa e assim indeferindo o pedido de indenizações por danos materiais e morais, por sentença do seguinte teor:

"(...)

Afirma o Reclamante que foi dispensado pela Reclamada, de forma discriminatória, por ser usuário de drogas em período de reabilitação, o que gerou seu afastamento do trabalho por vários períodos.

A Reclamada, por sua vez, nega que tenha dispensado o Reclamante por ser ele antigo usuário de drogas, mas em razão do advento do termo final de seu contrato de experiência.

Ao contrário do que afirma o Reclamante, na peça de ingresso, por se tratar de fato constitutivo do direito de seu direito, ao Autor incumbia o ônus da prova de suas alegações (CPC, art. 333, I, e CLT, art. 818), mormente em se considerando que a Ré nega o caráter discriminatório da dispensa e, ainda, que não há que se falar em prova de fato negativo.

Por outro lado, o simples fato de a Ré não ter observado que o contrato de trabalho do Reclamante estava suspenso, quando de sua rescisão, não caracteriza, por si só, a intenção discriminatória na dispensa do obreiro.

Ademais, a dispensa do trabalhador ao final de contrato de experiência não depende de motivação, traduz, sim, direito potestativo do empregador, e, portanto, não caracteriza, por si só, ato ilícito passível de indenização, já que ainda hoje não encontra regulamentação o art. 7º, I, da CF/88.

Cabe, na realidade, ao empregado provar que o empregador utilizou seu direito potestativo de forma arbitrária, extrapolando os limites do poder que lhe foi conferido, e é sob este enfoque que será apreciado o presente feito.

O Reclamante não trouxe qualquer prova, oral ou documental, de suas alegações no sentido de que sua dispensa teve motivação discriminatória.

Outrossim, não há que se falar que o simples conhecimento, por parte da Reclamada, da situação delicada vivenciada pelo Reclamante, já que recebeu diversos atestados médicos com CIDs relativos à efeitos da utilização de drogas, implicaria presunção de que a rescisão do contrato de trabalho do Reclamante teria cunho discriminatório.

Logo, não havendo nos autos qualquer prova robusta em sentido contrário, reconheço que a dispensa do Reclamante não se deu por motivo discriminatório.

Ante o exposto, indefiro o pleito do Reclamante de reconhecimento de que a sua dispensa foi discriminatória e, como consequência, os pleitos de condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por danos materiais e morais.

(...)"

No apelo, o Reclamante insiste que a empresa, ao romper o contrato de trabalho, conquanto por prazo determinado, enquanto se encontrava em licença para tratamento por conta de uso de drogas, incidiu em dano material e moral porque impediu o prosseguimento do tratamento essencial e atraiu para o obreiro a imagem de drogado com que estava a lutar, dificultando a própria reinserção no ambiente social ante o estigma decorrente.

Nas contrarrazões, a empresa deriva para argumentar que efetivou o pagamento dos dias sobejantes do contrato de experiência, pelo que não poderia ser condenado em danos materiais nem morais.

Com a devida vênia, a questão cinge-se aos danos decorrentes da interrupção de tratamento contra drogas realizado pelo Reclamante, como usuário, à conta da rescisão do contrato de experiência, no curso do benefício previdenciário, ter impedido a prorrogação do auxílio-doença e assim da licença que permitia tratar-se contra o uso de drogas.

A Lei nº 11.343/2006, artigo 20 e seguintes, delineia a importância da reinserção social do usuário e do dependente de drogas, inclusive assim também a das respectivas famílias, descrevendo a importância dos tratamentos terapêuticos e do acompanhamento constante do paciente de modo a evitar riscos pelo retorno ao uso de drogas nocivas à saúde. Cabe notar que a legislação de regência afasta o conceito do traficante de drogas com aqueles que são as vítimas do tráfico, usuários e dependentes de drogas nocivas à saúde, e assim também suas famílias, dado o desacerto social decorrente, tendo a Súmula 443/TST conceituado como discriminatória a despedida de empregado portador de doença que suscite estigma ou preconceito.

O usuário de drogas tem sido capitulado como portador de dependência química, a exigir tratamento, por vezes com internação hospitalar e acompanhamento médico e psicológico, para a devida desintoxicação e para a reinserção social, com medidas que permitam não retornar ao vício.

"Ementa:

(...) Na atualidade, a dependência química é formalmente reconhecido como doença pelo Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde -- OMS, que a classifica sob o título de "síndrome de dependência pelo uso de cocaína" (referência F-14.2). É patologia que gera compulsão, impele o dependente

químico a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Clama, pois, por tratamento e não por punição. O dramático quadro social advindo desse maldito vício da dependência química não justifica a demissão imposta, mas, sim, sobretudo, por motivos humanitários, o encaminhamento da servidora para tratamento médico com internação hospitalar.

(...)"

TST – Pleno

Redator Ministro João Oreste Dalazen

MA-1821996-38.2007.5.00.0000

Julgado em 04/10/2007

Acórdão publicado em 07/12/2007

Se em tratamento o obreiro, a licença médica decorrente resulta na suspensão do contrato de trabalho, ainda quando por prazo determinado, como os contratos de mera experiência, não podendo haver a rescisão contratual no curso do efeito suspensivo da relação de emprego, mais ainda quando o obreiro depende dos efeitos contratuais para perceber benefício previdenciário e licença médica que lhe permitam prosseguir com o tratamento necessário a afastá-lo do vício de uso de drogas nocivas.

Se a empresa não respeita o efeito da suspensão e rescinde o contrato de trabalho, prejudicando a licença médica, o benefício previdenciário e o tratamento a que se submetia o obreiro, deve responder pelos danos causados no plano material e moral, inclusive aqueles decorrentes da quebra do tratamento e da reinserção no meio social.

Não se está assim a declarar-se estabilidade ou efetividade do obreiro contratado por prazo determinado, no curso de experiência, mas apenas que o contrato de trabalho, então suspenso, não pode ser rompido enquanto em curso o efeito suspensivo decorrente da licença médica para tratamento de vício por drogas nocivas, mais ainda quando a empresa tem ciência do tratamento a que se submetia o empregado, não sendo razoável rescindir o contrato, ainda que ressarcindo o obreiro pelos dias sobejantes do contrato de experiência, porque a discussão, no caso, centra-se na responsabilidade social decorrente e dos efeitos pertinentes à quebra do tratamento e à necessidade de ser restabelecido, com as dificuldades causadas ao obreiro em decorrência dessa ruptura imprópria.

A indenização material pedida, portanto, não pode coincidir com os efeitos da ruptura antecipada do contrato de experiência, mas com outros que possam ser descritos como pertinentes a despesas havidas e perdas no tratamento iniciado e interrompido, assim como a indenização por danos morais tem motivo na dor sofrida pela falta de oportuna inserção no meio social e pelas dificuldades de reiniciar o tratamento contra o uso de drogas nocivas.

No caso sob exame, o Reclamante havia sido contratado, por período de experiência, e no curso do ajuste se afastou, por licença médica, para tratamento contra o uso de drogas das quais dependente, resultando na suspensão do contrato por prazo determinado, cuja ruptura, ainda que possível, apenas poderia ocorrer ao término da licença, quando decorridos os dias sobejantes ou paga a indenização equivalente, mas não enquanto ainda se encontrava suspensa a relação de trabalho.

A Reclamada confessa que sabia que o Reclamante estava em licença médica para tratamento de saúde, relacionada ao combate à dependência química, certo que o auxílio-doença estava em curso e sabidamente não havia causa para findar, tanto assim que emitiu aviso de término do contrato de experiência com data retroativa, como se a tentar estabelecer marco de ciência anterior ao tratamento clínico a que submetido o obreiro.

Com a devida vênia, não há efeito de demissão dada ao empregado no curso de auxílio-doença, nem assim de aviso prévio pertinente, conforme Súmula 371/TST que é expresso ao sinalizar que "No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário."

Doutro lado, é inequívoco que, ao encerrar indevidamente o contrato de trabalho, prejudicou o tratamento contra drogas realizado pelo Reclamante, causando ainda, por isso, dificuldades de reinserção no meio social, devendo responder pelos danos materiais e morais causados.

Os danos materiais, contudo, repito, não podem ser coincidentes com os que decorreriam da rescisão contratual operada, mas eventualmente à conta de prejuízo material delineado pela ruptura do tratamento, como a perda de valores já pagos a clínicas, médicos e psicólogos, ou a medicamentos que poderiam contrapor-se à dependência química pertinente. Nesse particular efeito, não encontro delineado o dano material causado, já que centrada a exordial na reparação equivalente ao dobro das verbas rescisórias pagas e não sob fundamento de lesão material efetiva.

Doutro lado, emerge inequívoco o dano moral pertinente à quebra do tratamento e às dificuldades de inserção no meio social enquanto ainda estigmatizado como usuário de drogas, mas, ao invés do valor pretendido de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), entendo razoável fixá-lo em R\$ 12.000,00 (doze mil reais) e, ao menos por ora, não entregá-lo diretamente ao Reclamante, inclusive para evitar desvios de uso que possam agravar ainda mais o estado de dependência química, mas em contrapartida a tratamentos que o obreiro deve restabelecer, assim devendo o valor ser depositado pela Reclamada à conta do Juízo de origem, que liberará os valores exigíveis para o tratamento, seja com clínica, médicos e psicólogos, seja com medicação por esses prescrita, à medida que ocorram, de modo a atingir uma finalidade social também no valor alcançado pela indenização por danos morais, cujo valor que sobejar, se for o caso, dentre aquele fixado em relação ao que for gasto, será entregue ao Reclamante quando atestado pelos médicos responsáveis sua alta clínica do tratamento contra o uso de drogas entorpecentes.

Registro, para que não parem dúvidas, que a indenização por danos morais apenas será liberada paulatinamente como incentivo ao retorno ao tratamento contra a dependência química, sem envolver correlação própria com as despesas havidas, campo pertinente a eventual indenização por danos materiais, no particular sequer pedida sob tal enfoque e por isso indeferida aquela postulada. Assim, a indenização por danos morais tem valor total de R\$ 12.000,00 (doze mil reais), emergindo a comprovação de despesas apenas como elemento para sua liberação, como se esperaria que o Reclamante fizesse se recebesse o valor diretamente, recebendo o que sobejar do valor fixado quando receber a alta pertinente, validando também seus esforços de buscar reinserção social e assim o uso adequado da indenização fixada para permitir o retorno ao tratamento e não às drogas.

Contudo, restei vencido apenas no repasse do valor sob controle judicial, mediante liberação paulatina até a alta médica, entendendo a Maioria por considerar não haver incapacidade civil por parte do Reclamante e assim confiar no uso adequado da indenização fixada de R\$ 12.000,00 (doze mil reais) pelo obreiro, mediante entrega direta do valor pela Reclamada ao Autor.

Dou provimento parcial.

b) aviso prévio:

Conforme a eminente Relatora: nego provimento.

"Insurge-se o reclamante contra a sentença que indeferiu os pleitos de aviso prévio indenizado e integração do período na duração do contrato de experiência.

Como visto acima, o contrato de experiência entabulado pelas partes em 22/5/2011, com prazo de 45 dias (fls.31 e 111), prorrogado em 8/7/2011 até 22/8/2011 (fl.112), foi extinto pela demandada em 15/02/2012, com data retroativa a contar de 22/08/2011 (fls.47 e 114).

O juízo da origem, considerando nula a rescisão contratual por ter ocorrido durante licença saúde do autor, prorrogou a extinção do contrato de experiência para o término do gozo de auxílio-doença, em 1/4/2012.

Como bem anotado pelo juízo da origem, a prorrogação do término do contrato de experiência do autor em face da suspensão contratual não altera o fato de que a reclamada já tinha manifestado a intenção de rescindir o contrato de trabalho tão logo findo o prazo pré-fixado.

Frise-se que o contrato de experiência obreiro não possui previsão de cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada. Por essa razão não configurada a hipótese de rescisão antecipada do contrato de experiência, não havendo de se falar em aviso prévio.

Por conseguinte, correto o indeferimento dos pleitos obreiros de condenação da ré ao pagamento de aviso prévio indenizado e repercussão.

Assim nego provimento ao apelo no aspecto."

c) multa do artigo 477 da CLT:

Conforme a eminente Relatora: nego provimento.

"Inconforma-se o autor contra a sentença que indeferiu o pleito de multa do art. 477 da CLT.

É incontroverso que foram quitadas pela reclamada as parcelas discriminadas no TRCT de fls.32 na mesma data em que o autor teve ciência da rescisão de seu contrato de trabalho (15/2/2012).

Ademais, o juízo da origem anulou a rescisão contratual ocorrida em 15/2/2012, com data retroativa a 22/8/2011, declarando extinto o pacto laboral em 01/4/2012 e, ato contínuo, quitadas as verbas rescisórias pela empresa pelo TRCT à fl. 32 e pelo valor quitado voluntariamente em audiência (fl.93).

Assim tenho como observados os prazos previstos nas alíneas "a" ou "b" do art. 477, §6º, da CLT.

Destarte, correto o indeferimento do pleito de condenação da reclamada ao pagamento da multa do art. 477, §8º, da CLT.

Nego provimento ao recurso no ponto."

(3) CONCLUSÃO:

Concluindo, conheço o recurso ordinário e, no mérito, dou-lhe parcial provimento para deferir indenização por danos morais de R\$ 12.000,00 (doze mil reais), a ser entregue diretamente ao Reclamante pela Reclamada, nos termos da fundamentação.

É o voto.

A C Ó R D ã O:

Conclusão

ACORDAM os integrantes da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme certidão de julgamento: aprovar o relatório, conhecer o recurso ordinário e, no mérito, dar-lhe parcial provimento, mantendo o valor arbitrado à condenação, nos termos do voto do Exmo. Sr. Desembargador Revisor Alexandre Nery de Oliveira, designado Redator para o acórdão. Ementa aprovada.

Brasília/DF, 21 de agosto de 2013.

(data do julgamento)

ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA

Desembargador Revisor designado Redator para o acórdão

- assinado digitalmente -

Acórdão do(a) Exmo(a) **Desembargador Dorival Borges de Souza Neto**

Processo: **00527-2013-102-10-00-3 RO** (Acórdão 1ª Turma)
 Origem: 2ª Vara do Trabalho de TAGUATINGA/DF
 Juíz(a) da Sentença: Elaine Mary Rossi de Oliveira
 Relator: Desembargador Dorival Borges de Souza Neto
 Julgado em: **30/10/2013**
 Publicado em: **07/11/2013 no DEJT**
 Recorrente: Raiana Agropecuaria e Pet Shop Ltda - Me
 Advogado: Byron Cardoso Leite
 Recorrido: Eduardo Doro Bezerra Goncalves
 Advogado: Michelle Mara Leite

Relatório

Dispensados na forma da lei.

Voto

ADMISSIBILIDADE

Atendidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário.

RESCISÃO. JUSTA CAUSA. DESÍDIA.

A excelentíssima Juíza ELAINE MARY ROSSI DE OLIVEIRA, titular da MM. 2ª Vara do Trabalho de Taguatinga/DF, prolatou a sentença de fls. 51/59, julgando parcialmente procedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista proposta por EDUARDO DIORO BEZERRA GONÇALVES em desfavor de RAIANA AGROPECUÁRIA E PET SHOP LTDA - ME.

Em suas razões de convencimento, a excelentíssima Juíza sentenciante, concluiu:

"1- DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA - IMPERTINÊNCIA

O Recte, admitido pela Recda em 7.8.2012, na função de motorista, foi dispensado por justa causa em 16.1.2013.

Admite o Autor que teve algumas faltas ao trabalho, afirmando que foram em decorrência do seu envolvimento com drogas, fato noticiado para a Recda que, segundo alega, em um primeiro momento concordou com seu afastamento para tratamento, mas em seguida, adotou a providência da dispensa motivada.

A pretensão do Autor é de que o término do vínculo seja reconhecido como imotivado, já que suas faltas foram em decorrência da doença – dependência química.

A situação narrada pelo Autor, no que diz respeito à sua internação a partir de 16 de janeiro de 2013 para tratamento do vício, está consubstanciada no documento de fls. 9.

A Recda aponta como motivos para a justa causa aplicada, oito faltas ao trabalho em 2012; e falta ao trabalho no dia 11.1.2013, quando recebeu uma ligação da companheira do Recte, dizendo que sua ausência era em razão do uso de droga e da provável internação.

A Recda afirma ainda que, se tivesse tido conhecimento anterior do uso de droga ilícita pelo Autor, não o teria contratado ou o teria dispensado antes, por mau procedimento.

Passo à apreciação da pertinência da forma de ruptura aplicada, diante dos fatos incontroversos.

O uso de droga, na hipótese do Autor, que teve necessidade de uma internação para tratamento, não se apresenta como simples comportamento inadequado, repreensível, a ser punido.

Trata-se de uma doença, um vício, sendo inapropriado concluir que as faltas ao trabalho praticadas em decorrência desse problemas devam ser punidas pelo empregador da forma mais drástica.

Evidente que o obreiro, ao ser dispensado, não estava em boas condições de saúde, fato que obstaria até mesmo a ruptura contratual.

A dependência química é uma doença, sendo inclusive classificada como CID F19 na Classificação Internacional de Doenças.

Doença não pode redundar em justa causa para a dispensa.

Assim é que, ao efetuar a dispensa motivada, a Recda o fez de forma irregular, desligando empregado que estava necessitando de tratamento de saúde.

O uso da droga de crack, atualmente uma epidemia, é grave problema de saúde pública.

Transcrevo decisões do eg. TRT da 10ª Região, que versam sobre o tratamento a ser dado aos empregados portadores de dependência com álcool:

"Processo: 00340-2008-007-10-00-6 RO Acórdão 3ª Turma)

Origem: 7ª Vara do Trabalho de BRASÍLIA/DF

Juíza da Sentença: Erica Oliveira Angoti

Relator: Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho

Revisor: Juiz Braz Henriques de Oliveira

Julgado em: 26/05/2009

Publicado em: 12/06/2009 no DEJT

Recorrente: Sérgio Soares dos Santos

Advogado: Júlio César Borges de Resende

Recorrido: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - Ect

Advogado: Matias de Araújo Neto

Acórdão do(a) Exmo(a) Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho

EMENTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA, NOS TERMOS DO ART. 482, F, DA CLT. IMPOSSIBILIDADE. ALCOOLISMO CRÔNICO. Havendo nos autos prova suficiente de que o obreiro padece de alcoolismo crônico, é forçoso concluir que o referido contexto afasta o reconhecimento de falta grave e a configuração da modalidade de justa causa na ruptura do pacto laboral. Necessária a evolução na interpretação da norma trabalhista - art. 482, "f", da CLT - levando-se em conta a classificação atual do alcoolismo como enfermidade, prevista no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool (código F-10.2). A patologia gera compulsão e consumo descontrolado da substância psicoativa pelo obreiro, retirando-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos,

inclusive profissionais. A conduta que melhor se coaduna com a responsabilidade social do empregador - mormente levando-se em conta empresas de médio e grande porte - é a orientação do obreiro na busca do tratamento adequado da enfermidade. EMENTA 2 - RESISTÊNCIA DO EMPREGADO A SUBMETER-SE AO TRATAMENTO PARA CURAR O ALCOOLISMO CRÔNICO. CONSEQUÊNCIAS. Toda e qualquer ação do trabalhador no sentido de resistir ao tratamento médico indicado para a sua recuperação não é suficiente para decretar a justa causa. É que o empregado, nessa hipótese, perde completamente o controle de suas ações diante do desequilíbrio psicológico inerente à própria doença. Não se trata da simples vontade ou daquilo que se costuma indicar como necessária determinação do empregado em recuperar-se, cabendo à empregadora, na verdade, oferecer todos os medicamentos e procedimentos voltados para debelar força incomum que destrói a capacidade humana de escolher o seu próprio destino. Ninguém, em sã consciência, opta pela vida do alcoolismo crônico. Compreender esse tipo de gesto humano, eminentemente auto-destrutivo da dignidade, requer, por uma lado, o lançamento do referido quadro na categoria de doença grave na forma já reconhecida por quem mais detém autoridade para tanto (OMS-Organização Mundial de Saúde) e, por outro, a investigação dos segredos da alma humana a partir de uma perspectiva contextualizada do ponto de vista social, econômico, cultural e familiar, tirando da vítima da doença, portanto, a culpabilidade extraída de uma visão simplista arraigada no maniqueísmo enganoso de uma sociedade de massa incapaz de reconhecer as suas fragilidades, muitas vezes, é preciso dizer, geradora de desequilíbrios emocionais presentes no agir humano. Recurso obreiro conhecido e provido."

"01116-2007-003-10-00-5 RO - (Acórdão 2ª Turma)

Origem: 3ª Vara do Trabalho de BRASÍLIA/DF

Juiz da Sentença: Francisco Luciano Azevedo Frota

Relator: Desembargador Brasilino Santos Ramos

Revisor: Desembargador João Amílcar

Julgado em: 06/08/2008

Publicado em: 29/08/2008 no DEJT

Recorrente: Empresa Brasileira de Comunicação S.A. - Radiobrás

Advogado: Marco Fridolin Sommer dos Santos

Recorrido: Francisco Jose Santos Nunes de Araújo

Advogado: Raimundo de Oliveira Magalhães

Acórdão do(a) Exmo(a) Desembargador Brasilino Santos Ramos

EMENTA - 1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. REINTEGRAÇÃO. ACIDENTE DO TRABALHO. ARTIGO 118 DA LEI N.º 8.213/91. A comprovação de doença ocupacional, mesmo após a dispensa do empregado, garante-lhe o direito à estabilidade provisória inserta no art. 118 da Lei n.º 8.213/91, desde que guarde relação de causalidade com o desempenho das atividades do empregado, segundo preconiza o item II da Súmula n.º 378 do col. TST. 2. ALCOOLISMO CRÔNICO. ATO DE DISPENSA NULIDADE. O alcoolismo crônico é catalogado pela Organização Mundial de Saúde - OMS como doença no Código Internacional de Doenças (CID) sob o título de Síndrome de Dependência do Álcool (referência F - 10.2). Assim, conquanto não implementadas as condições autorizadoras da concessão de benefício previdenciário ao autor, mediante o qual poderia ter adquirido a garantia de emprego, tal fato deve ser atribuído à atitude arbitrária da reclamada que impôs ao autor dispensa injusta ao invés de encaminhá-lo a tratamento médico da doença do alcoolismo que o acometia no momento do rompimento contratual. 3. ACIDENTE DE TRABALHO. DANOS MORAIS. CULPA DO EMPREGADOR. NEXO CAUSAL COM O DANO. Se a conclusão do laudo pericial é taxativa e não deixa margem a dúvidas quanto à efetiva existência de doença relacionada ao trabalho do autor; à culpa do empregador, que se traduz na conduta omissiva quanto à adoção de medidas e providências que, com sucesso, impedissem o problema de audição do autor; ao nexo causal entre a doença laboral e a conduta empresarial, tem-se que a sentença de primeiro grau deve ser mantida. 4. Recurso conhecido e provido em parte."

Abaixo transcrevo ainda, recente decisão do eg. TRT da 2ª Região, sobre empregado da Volkswagen portador da dependência química, também dispensa por justa causa:

"PODER JUDICIÁRIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

PROCESSO TRT/SP Nº 000221182.2012. 5.02.0462

RECURSO ORDINÁRIO ORIUNDO DA 2ª VARA DO TRABALHO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO

RECORRENTE: FELIPE GONZALES TIOLE DA SILVA

RECORRIDO: VOLKSWAGEN DO BRASIL INDÚSTRIA DE VEÍCULOS AUTOMOTORES LTDA.

Constatando-se a dependência química, não há de se punir o empregado com o despedimento, em face de atos praticados em decorrência dessa doença, mas sim encaminhá-lo para tratamento, declarando-se nulo o despedimento."

A solução imprimida pela Recda foi injusta sob o ponto de vista legal.(...)"

Inconformada, a reclamada interpôs recurso ordinário às fls. 65/71, suscitando a ocorrência de julgamento "extra petita" quanto à liberação do FGTS e condenação na multa respectiva de 40%, além de postular, no mérito, a reforma da decisão prolatada, aduzindo que o conjunto probatório não foi devidamente apreciado e reafirmando a alegada justa causa, por desídia, para rescisão do contrato de trabalho.

De início, não há se falar em julgamento "extra petita", eis que requerida a liberação do FGTS e indenização respectiva de 40%, antes da apresentação do rol de pedidos, à fl. 04 da petição inicial.

É cediço na doutrina e jurisprudência que a despedida por justa causa, em razão de sua excepcionalidade e desfavorecimento ao empregado, atrai ao empregador o ônus da prova firme dos seus requisitos (art. 333, II, CPC).

Assim, entre os vários requisitos exigidos, principalmente pela doutrina, consta que deverá o empregador demonstrar a autoria da falta, a tipicidade, a gravidade, a culpa do empregado, a imediatidade e a proporcionalidade da punição, a ausência de perdão tácito, o caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, entre outros fatores.

In casu, verifico que a reclamada observou a gradação pedagógica nas punições, para não incentivar o apontado comportamento desidioso do reclamante, conforme documentos de fls. 37 e 38.

Todavia, a defesa à fl. 24 admite que tomou conhecimento pela companheira do reclamante que este era usuário de droga ilícita: CRACK, e que esta estaria tentando interná-lo para tratamento.

O intento da reclamada de afastar o acolhimento da injusta dispensa, respaldado em precedentes que versam sobre o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, não merece acolhida, eis que evidenciada nos autos a condição do reclamante de dependente químico, doença que compromete as funções cognitivas do indivíduo, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Assim, tem-se como injustificada a dispensa do reclamante, porquanto acometido de doença grave.

Nesse contexto, com esses esclarecimentos, mantenho a sentença recorrida por seus próprios e jurídicos fundamentos.

Assim, fixada a matéria controvertida no recurso, entendo escorreita a r. decisão atacada, razão pela qual nego-lhe provimento, mantendo a sentença pelos seus próprios fundamentos, nos termos do art. 895, IV, da CLT.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço do recurso, rejeito a preliminar de julgamento "extra petita" suscitada e, no mérito, negar-lhe provimento, mantendo a sentença por seus próprios fundamentos, nos termos do art. 895, IV, da CLT.

Conclusão

ACORDAM os Desembargadores da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em sessão realizada na data e nos termos da respectiva certidão de julgamento, conhecer do recurso, rejeitar a preliminar de julgamento "extra petita" suscitada e, no mérito, negar-lhe provimento, mantendo a sentença por seus próprios fundamentos, nos termos do art. 895, IV, da CLT.

Brasília/DF, 30 de outubro de 2013(data do julgamento).

assinado digitalmente

DORIVAL BORGES

Desembargador Relator

Acórdão do(a) Exmo(a) **Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães**

Processo: **00514-2013-018-10-00-1 RO** (Acórdão 1ª Turma)
 Origem: 18ª Vara do Trabalho de BRASÍLIA/DF
 Juíz(a) da Sentença: Adriana Zveiter
 Relatora: Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães
 Revisora: Desembargadora Flávia Simões Falcão
 Julgado em: **11/04/2014**
 Publicado em: **25/04/2014 no DEJT**
 Recorrente: Joalisson Michel dos Anjos
 Advogado: Marcelo Oliveira Machado
 Recorrido: Direcional Taguatinga Engenharia Ltda
 Advogado: Rodrigo de Carvalho Zauli

Ementa

ABANDONO DE EMPREGO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. DEPENDÊNCIA QUÍMICA.

Considerando que a dependência química do empregado, doença reconhecida pela Organização Mundial de Saúde bem como, que a empresa não se desincumbiu do ônus probatório que lhe competia, a teor do inciso II do art. 333 do CPC, não há como ser reconhecido o abandono de emprego para a rescisão do contrato de trabalho.

Relatório

A instância de origem, por meio da sentença de fls. 91/95, da lavra da Exma. Juíza ADRIANA ZVEITER, julgou improcedentes os pedidos iniciais.

Recurso ordinário pelo reclamante às fls. 97/106, pugnando pela reforma do julgado.

Contrarrazões pela reclamada às fls.108/110.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho (art. 102, Reg. Interno).

É o relatório.

Voto

1. ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do recurso.

2. MÉRITO

2.1. DA MODALIDADE DE RESCISÃO CONTRATUAL.

Na inicial o reclamante informou que foi admitido pela reclamada em 18.04.2012, na função de servente, e dispensado em 02.01.2013, sem receber integralmente as verbas rescisórias.

O autor informou sua condição de dependente químico e asseverou que seu último dia de trabalho se deu em 27.10.2012, em razão de sua internação em clínica para tratamento de dependência química, com previsão de duração do tratamento para 9 meses.

Alegou que em janeiro/2013 foi liberado para voltar ao trabalho, contudo, ao apresentar-se no emprego, foi dispensado, imotivadamente, pela reclamada, sem o pagamento das verbas rescisórias. Postulou, assim, o pagamento das verbas típicas da dispensa imotivada do contrato de trabalho.

Em defesa, a reclamada negou o despedimento. Sustentou que o contrato de trabalho do reclamante ainda estava vigente, todavia, o autor teria abandonado o emprego pois não compareceu mais ao trabalho após receber alta da internação. Aduziu, ainda, que o reclamante não comunicou à empresa o motivo de seu afastamento e que as "inúmeras" tentativas de retorno do empregado, por ela efetuadas, restaram infrutíferas.(fl.44)

A Magistrada de origem, abraçando a tese deduzida pela reclamada em defesa, reconheceu o abandono de emprego pelo empregado e julgou improcedentes os pleitos formulados na inicial.

Inconformado, o reclamante interpõe o presente apelo, buscando a reforma do julgado.

Em vasto arrazoado, argumenta que não há necessidade de apresentação de atestado médico assinado por psiquiatra ou psicólogo para justificar sua internação; que comprovou nos autos sua internação para tratamento de dependência química; que a reclamada sabia de sua internação; que não houve demonstração de sua intenção de abandonar o emprego; que não existe nos autos nenhuma documentação da empresa requerendo seu retorno ao trabalho. Requereu, assim, a reforma do julgado.

À luz do princípio da continuidade da relação de emprego, presume-se que o empregado tem interesse em continuar prestando serviços, pois, regra geral, é do trabalho assalariado que adquire os bens necessários à sua própria subsistência. Assim, ao aduzir a hipótese de abandono de emprego, a empresa atrai para si o ônus da prova, pelo fato ser impeditivo do direito à percepção das verbas rescisórias postuladas (art. 333,II do CPC).

A Súmula 212 do c. TST, fazendo referência expressa ao princípio mencionado, impõe ao empregador o ônus de demonstrar a modalidade de ruptura do contrato, nas hipóteses em que nega o despedimento, verbis:

"SÚMULA Nº 212. DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado."

No caso concreto, a discussão dos autos cinge-se, à verificação de que o autor, dependente químico, abandonou ou não o emprego. O depoimento da única testemunha ouvida não se mostra suficiente a elidir a questão.

A declaração de fl. 21, firmada pelo Diretor da Casa de Recuperação, corrobora a condição de dependente químico alegada pelo reclamante e demonstra a necessidade de um período de afastamento para tratamento.

Por sua vez, a guia de fl. 22, revela que o reclamante é usuário de drogas e etílicos, e que procurou o Centro de Saúde para solicitar atestado médico com o fim de "dar entrada no INSS".

Portando, inequívoca a condição de saúde do reclamante antes mesmo do fim do contrato de trabalho.

A reclamada, por sua vez, não logrou demonstrar o abandono sustentado em defesa, porquanto não trouxe aos autos nenhum documento que comprove sua alegação de que fez "inúmeras" tentativas de retorno do empregado.

É sabido que a dependência alcoólica e química caracteriza-se por uma série de sintomas fisiológicos e comportamentais que acarretam um estado de incapacidade mental no usuário, ocasionados pelos enormes danos que as drogas provocam no sistema neurológico humano. O novo Código Civil acabou reconhecendo a incapacidade relativa, para certos atos, dos ébrios habituais e dos viciados em tóxicos (art. 4º, II, do Código Civil) e a Organização Mundial de Saúde classifica formalmente a doença, inclusive relacionando-a no Código Internacional de Doenças (CID).

Nesse sentido, tem sido o entendimento externado na jurisprudência do col. TST a respeito do tema, in litteris:

"RECURSO DE REVISTA. ALCOOLISMO. DOENÇA CRÔNICA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. IMPOSSIBILIDADE. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. De acordo com o Tribunal Regional, o reclamante é dependente químico, apresentando quadro que associa alcoolismo crônico com o uso de maconha e crack. A jurisprudência desta Corte tem se orientado no sentido de que o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença que compromete as funções cognitivas do indivíduo, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Assim, tem-se como injustificada a dispensa do reclamante, porquanto acometido de doença grave. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 5290007420075120004 529000-74.2007.5.12.0004, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 05.06.2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07.06.2013)

"RECURSO DE REVISTA. ALCOOLISMO CRÔNICO. JUSTA CAUSA (NÃO CONFIGURAÇÃO). A decisão regional encontra-se em consonância com a pacífica jurisprudência desta Corte, no sentido de que o alcoolismo crônico é uma doença que deve ser tratada, e não motivo de punição para o empregado, capaz de ensejar a dispensa por justa causa. Incidência da Súmula n.º 333 do TST. Recurso de Revista não conhecido." (TST-RR-91900-72.2008.5.01.0247, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, DJ 9.3.2012.)

"EMENTA: (...) Na atualidade, a dependência química é formalmente reconhecido como doença pelo Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde -- OMS, que a classifica sob o título de "síndrome de dependência pelo uso de cocaína" (referência F-14.2). É patologia que gera compulsão, impele o dependente químico a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Clama, pois, por tratamento e não por punição. O dramático quadro social advindo desse maldito vício da dependência química não justifica a demissão imposta, mas, sim, sobretudo, por motivos humanitários, o encaminhamento da servidora para tratamento médico com internação hospitalar. (...) (TST – Pleno Redator Ministro João Oreste Dalazen MA-1821996-38.2007.5.00.0000 Julgado em 04/10/2007 Acórdão publicado em 07/12/2007)

Nesse entendimento, tanto a doutrina quanto a jurisprudência têm se inclinado pela não caracterização da justa causa, se ficar comprovado que o empregado é dependente químico, mormente porque as características fáticas que se apresentam nos surtos e crises dos dependentes químicos é absolutamente peculiar, ocorrendo, quase sempre, uma total alienação em relação à sociedade. Nos períodos de surto, é muito comum que o dependente abandone sua família, sua casa e seu trabalho, ficando, não raro, pelas ruas e praças, quase sempre de modo inconsciente ou em estado de pouca consciência.

Nessas circunstâncias, não se poderia considerar caracterizado o ânimo de abandonar o trabalho, mas apenas uma repercussão negativa no contrato de trabalho em razão de um problema considerado como doença pela OMS (Organização Mundial de Saúde), e que acomete milhões de pessoas no mundo.

Logo, considerando que o empregado era dependente químico, repita-se, doença reconhecida pela Organização Mundial de Saúde e, que o reclamado não se desincumbiu do encargo de provar a falta imputada ao reclamante, a teor do inciso II do art. 333 do CPC, não há como ser reconhecido o justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho, razão pela qual afasta-se a aplicação da hipótese prevista no art. 482, "i" da CLT.

Concluo, assim, que o distrato ocorreu na forma descrita na inicial, sem justa causa, em 02.01.2013.

O reclamante não postula reintegração ao emprego, logo, em obediência aos estreitos limites da lide, declaro que o contrato de trabalho vigorou no período de 18.04.2012 a 03.02.2013, já projetado o período de aviso prévio. Nesse contexto, determina-se que a data de saída a ser anotada na CTPS é 03.02.2013, nos termos do art. 39, da CLT e OJ 82 da SBDI1/TST.

A reclamada deverá pagar ao reclamante as verbas rescisórias postuladas, sob os seguintes parâmetros:

O documento fl. 18, não impugnado pela reclamada, consigna a remuneração do autor no valor de R\$2.531,67. Em defesa a reclamada aponta que no mês de junho o valor da remuneração foi de R\$ 2.502,08. Logo, deverá ser utilizado, como base de cálculo a média salarial no valor apontado na inicial (R\$2.531,67), porque não impugnado pela reclamada.

Em face do contrato de trabalho no período de 18.04.2012 a 03.02.2013, são devidos ao empregado: aviso prévio indenizado(art. 487, § 1º da CLT), bem como sua projeção no tempo de serviço; férias proporcionais (10/2) com acréscimo de 1/3, bem como 13º salário proporcional (7/12 avos de 2012 e 2/12 avos de 2013), nos termos do art. 3º da Lei 4.090/1962; Devido, ainda, o FGTS sobre o aviso prévio e 13º salário, nos termos do art. 15 da Lei 8.036/90.

Ficam autorizadas deduções de valores comprovadamente pagos ou adiantados a mesmo título pela reclamada.

Na audiência de instrução, o reclamante desistiu do pleito relativo ao adicional de insalubridade, o que foi homologado pelo Juízo naquela assentada. (fl.61)

Não há de se falar em salário retido do mês de novembro, uma vez que o reclamante declarou na inicial que trabalhou até 27.10.2012.

Declarada a reversão da justa causa, deverá a reclamada recolher na conta vinculada do reclamante os valores devidos a título de indenização compensatória/rescisória de 40% do FGTS sobre a integralidade dos depósitos devidos ao longo do pacto (art.18, § 1º da Lei 8.036/90), fornecendo, após, guias para levantamento dos valores(cód. 01 e chave de conectividade), sob pena de execução direta dos valores correspondentes. A reclamada deverá fornecer, ainda, as guias do seguro desemprego.

Multa do art. 477 da CLT. A reclamada confessou que não efetuou o acerto rescisório ante o suposto abandono de emprego. Assim, deferidas verbas rescisórias sobre as quais a reclamada encontra-se em mora até a presente data, incide a multa do art. 477 da CLT.

Indeferida a aplicação do art. 467 da CLT, ante a ausência de parcelas incontroversas.

Nos termos da Lei 10.035/2000, que acrescentou o parágrafo terceiro ao art. 832, da CLT, incidem contribuições previdenciárias sobre as parcelas de aviso prévio e 13.º salário, arcando cada uma das partes com sua quota-parte, na forma da Lei 8.212/91, observada contribuição previdenciária durante o pacto, o teto legal de contribuição e a regência da Súmula 368, do TST.

Não incidem contribuições previdenciárias sobre FGTS (8% + 40%), férias com acréscimo de 1/3 e penalidade do art.477, § 8º da CLT, pela natureza jurídica que ostentam. Em face dos valores deferidos não incidem recolhimentos fiscais.

Recurso parcialmente provido.

2.2 - DIFERENÇA SALARIAL DE JULHO/2012.

Relativamente à diferença salarial de julho/2012 postulada pelo autor, de fato, o contracheque de fl. 18, não impugnado em defesa, revela que o valor líquido devido ao reclamante era de R\$ 2.531,67.

Conforme extrato bancário de fl. 20 que indica expressamente o depósito de salário relativo a esse mês, verifica-se que a reclamada efetuou o depósito de apenas R\$ 1.604,87, valor inferior ao consignado no contracheque de fl. 18.

Desta forma, defiro o pedido de diferença salarial referente ao mês de julho/2012, no importe de R\$ 927,00.

Em face do reconhecimento da rescisão imotivada por iniciativa da reclamada, não há de se falar em compensação com o aviso prévio, como postulado pela reclamada.

Incidirá FGTS sobre a diferença salarial deferida.

3. CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço parcialmente do recurso do reclamante e, no mérito, dou-lhe parcial provimento para reconhecer que a dispensa ocorreu sem justa causa em 02.01.2013, razão pela qual defiro ao recorrente o aviso prévio indenizado de 30 dias bem como sua projeção no tempo de serviço; diferença salarial referente ao mês de julho/2012, no importe de R\$ 927,00; férias proporcionais (10/2) com acréscimo de 1/3; 13º salário proporcional (7/12 avos de 2012 e 2/12 avos de 2013); FGTS sobre diferenças salariais, sobre o aviso prévio e 13º salário, bem como a indenização rescisória de 40% sobre o FGTS; determino, ainda, que a data de saída a ser anotada na CTPS é 03.02.2013 (art. 39, da CLT e OJ 82 da SBDI1/TST). Autorizadas deduções de valores comprovadamente pagos ou adiantados a mesmo título pela reclamada. Incidem contribuições previdenciárias sobre diferenças salariais, aviso prévio e 13º salário, não incidindo contribuições fiscais em razão dos valores deferidos. Não incidem contribuições previdenciárias sobre FGTS (8% + 40%), férias com acréscimo de 1/3 e penalidade do art.477, § 8º, da CLT, pela natureza jurídica que ostentam, nos termos da fundamentação. Inverte-se o ônus da sucumbência, fixando custas no valor de R\$50,00, calculadas sobre R\$2.500,00, valor arbitrado para tal finalidade.

É o meu voto.

Conclusão

ACORDAM os Desembargadores da egr. Primeira Turma do egr. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, em sessão turmária, à vista do contido na certidão de julgamento (à fl. retro), aprovar o relatório, conhecer parcialmente do recurso e, no mérito, dar-lhe parcial provimento para reconhecer que a dispensa ocorreu sem justa causa em 02.01.2013, e deferir ao autor o aviso prévio indenizado de 30 dias, bem como sua projeção no tempo de serviço; diferença salarial referente ao mês de julho/2012, no importe de R\$ 927,00; férias proporcionais (10/2) com acréscimo de 1/3; 13º salário proporcional (7/12 avos de 2012 e 2/12 avos de 2013); FGTS sobre diferenças salariais, sobre o aviso prévio e 13º salário, bem como a indenização rescisória de 40% sobre o FGTS; determinar que a data de saída a ser anotada na CTPS é 03.02.2013 (art. 39, da CLT e OJ 82 da SBDI1/TST). Autorizadas deduções de valores comprovadamente pagos ou adiantados a mesmo título pela reclamada. Incidem contribuições previdenciárias sobre diferenças salariais, aviso prévio e 13º salário, não incidindo contribuições fiscais em razão dos valores deferidos. Não incidem contribuições previdenciárias sobre FGTS (8% + 40%), férias com acréscimo de 1/3 e penalidade do art.477, § 8º, da CLT, pela natureza jurídica que ostentam, nos termos do voto da Desembargadora Relatora. Inverte-se o ônus da sucumbência, fixando custas no valor de R\$50,00, calculadas sobre R\$2.500,00, valor arbitrado para tal finalidade. Ementa aprovada.

Acordão do(a) Exmo(a) **Desembargadora Flávia Simões Falcão**

Processo: **00564-2013-103-10-00-8 RO** (Acordão 1ª Turma)
 Origem: 3ª Vara do Trabalho de TAGUATINGA/DF
 Juíz(a) da Sentença: Osvani Soares Dias
 Relatora: Desembargadora Flávia Simões Falcão
 Revisor: Desembargador Dorival Borges de Souza Neto
 Julgado em: **06/08/2014**
 Publicado em: **15/08/2014 no DEJT**

Recorrente: Jeferson Duarte Sousa Soares
Advogado: Eduardo Rodrigues Figueiredo
Recorrido: Via Varejo S/A
Advogado: Marcelo Tostes de Castro Maia

Ementa

"DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego" (Súmula 443/TST).

Relatório

O Exmo. Juiz Osvani Soares Dias, em exercício na 3ª Vara do Trabalho de Brasília, por meio da sentença de fls. 203/205, julgou improcedentes os pedidos delineados na reclamação trabalhista. Concluiu que a dispensa do Autor não foi irregular e indeferiu os pleitos de reintegração e indenização por danos morais.

O Reclamante interpõe recurso ordinário (fls. 209/220), por meio do qual insiste no direito à reintegração e à indenização postuladas.

Não foram apresentadas contrarrazões.

Os autos deixaram de ser remetidos ao MPT em face do que preconiza o art. 102 do Regimento Interno deste Regional.

Voto

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso porque observados os pressupostos de recorribilidade, inclusive aqueles alusivos a prazo (fls. 206 e 209) e representação (fl. 13). O Reclamante foi dispensado do recolhimento de custas por ser beneficiário da gratuidade judiciária (fl. 205).

MÉRITO

REINTEGRAÇÃO

O Autor narrou na inicial que laborou para a Reclamada na função de ajudante de montagem no período de 1º/7/2010 a 7/1/2013, quando foi dispensado sem justo motivo. Alegou que foi vítima de demissão discriminatória em razão de sofrer de alcoolismo crônico e dependência química. Aduziu que a Reclamada tinha ciência de sua doença e que na ocasião da dispensa ele se encontrava em tratamento médico, tendo sido declarada sua incapacidade para as atividades laborais. Portanto, a Reclamada não poderia tê-lo dispensado. Postulou a reintegração ao emprego.

A Reclamada afirmou que a dispensa do Autor foi regular, pois ele não gozava de estabilidade nem havia qualquer outro impedimento para a rescisão do contrato. Afirmou que o Autor ficou afastado com percepção de benefício previdenciário em razão de problemas no joelho mas, após a alta, retornou ao trabalho e laborou normalmente até a data da dispensa. Asseverou que não tinha conhecimento de que o Autor sofria de alcoolismo e dependência química.

O Julgador originário, com esteio na prova produzida nos autos, concluiu que a dispensa foi legal. Consignou que o Autor não gozava de estabilidade no emprego nem ficou demonstrada a discriminação alegada. Assim, julgou totalmente improcedente a reclamationária.

Nas razões de recurso, insiste o Reclamante na ilicitude da dispensa. Aduz que o Juízo equivocou-se na análise de seu pleito, pois ele não pretende o reconhecimento de estabilidade acidentária nem alegou que sua doença é funcional. Afirmar que, embora não gozasse de estabilidade, não poderia ter sido dispensado quando estava doente e sem condições para trabalhar, conforme demonstrado nos autos. Reitera que a dispensa foi discriminatória e diz que a prova oral demonstra que a Reclamada tinha ciência de sua situação.

A rescisão unilateral do contrato de trabalho, na lição do prof. Maurício Godinho Delgado, constitui-se naquela "prerrogativa ou vantagem que se exerce e se afirma independentemente da vontade dos que hão de suportar suas consequências jurídicas" (in Curso de Direito do Trabalho, LTr, 3ª Edição, pág. 1150).

Quando essa prerrogativa é exercida pelo empregador, ela pode se dar de três formas: arbitrariamente (art. 7, I, CF/88), por justa causa (art. 482, CLT) e sem justa causa (arts. 7º, I, CF e 477, CLT). Nesta última hipótese, embora receba tal denominação, na verdade, a causa existe, porém, é irrelevante para o Direito, diferentemente do que ocorre em relação à modalidade "com justa causa" do art. 482, CLT. Desta forma, vige no país a regra do livre exercício do poder potestativo do empregador em pôr fim ao contrato de trabalho quando esse não atender mais aos seus interesses, cujo fundamento encontra-se no art. 1º, IV, da Carta Política (princípio da livre iniciativa).

Pois bem, além destas três hipóteses, o legislador previu uma quarta modalidade de extinção do contrato de trabalho, que é a dispensa discriminatória, prevista pela Lei nº 9.029/95.

A dispensa de caráter discriminatório é espécie do gênero "arbitrária", já que seus motivos, no mais das vezes, são velados, visto que nestas hipóteses não seriam socialmente aceitos. O art. 7º, I, da CF/88, ao buscar proteger o trabalhador contra esta modalidade de extinção contratual, atribuiu à lei complementar a tarefa de reger as hipóteses específicas de enquadramento.

Porém, a referida Lei nº 9.029/95 não previu especificamente a hipótese de "estado de saúde" como um dos motivos objeto das iniciativas empresariais vedadas - tal como o fez expressamente em relação a sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

Com efeito, à míngua de legislação específica a reger a matéria, há que se concluir que a legislação brasileira não garante aos portadores de transtornos decorrentes do alcoolismo, ou outro tipo de dependência química, estabilidade provisória no emprego. Entendimento em sentido contrário implicaria violação do art. 5º, II, CF/88.

Todavia, a Jurisprudência trabalhista firmou-se no sentido de que, em se tratando de doenças graves passíveis de comportamentos discriminatórios contra o trabalhador, o ônus da prova relativo à inexistência de discriminação na dispensa incumbe ao empregador. A respeito, dispõe a Súmula 443/TST:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

O Verbete também vem sendo aplicado nos casos de transtornos decorrentes do alcoolismo ou outros tipos de dependência química, a exemplo do seguinte julgado:

RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. TRANSTORNO MENTAL E COMPORTAMENTAL DEVIDO AO USO DE ÁLCOOL COM SÍNDROME DE ABSTINÊNCIA. SÚMULA 443 DO C. TST. O eg. Tribunal Regional registrou que ficou comprovado que o autor possui transtorno mental e comportamental em decorrência do uso de álcool, com síndrome de abstinência, contudo, entendeu que o reclamante não se desincumbiu de demonstrar que a dispensa foi discriminatória e indeferiu a reintegração pleiteada. A jurisprudência desta c. Corte, com base no princípio fundamental do artigo 3º, IV, da Constituição Federal (promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação) orientou-se no sentido de recair sobre o empregador a prova da dispensa discriminatória, em casos de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, como o caso dos autos. Nessa esteira, presume-se discriminatória, nos termos da Súmula 443 do c. TST, a dispensa de empregado com transtorno mental e comportamental em razão da síndrome de abstinência do álcool.

Recurso de revista conhecido e provido. Processo: RR - 1022-69.2011.5.09.0863 Data de Julgamento: 06/11/2013, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/11/2013.

Pois bem, no caso em exame, depreende-se da análise da prova documental que o Autor vinha enfrentando problemas de saúde há longa data. Os cartões de ponto juntados às fls. 89/117 revelam que ele esteve afastado por motivo de doença nos períodos de: 7/10 a 8/10/2010; 7/11 a 18/11/2010; 28/11 a 20/12/2010; 21/12/2010 a 18/2/2011; 28/2/2011 a 20/3/2011; 21/4/2011 a 20/11/2012. Consta, também, que ele faltou ao serviço nos períodos de 22/11/2012 a 27/11/2012 e 29/11/2012 a 10/12/2012. Finalmente, em 7/1/2013, o Autor foi dispensado.

A Reclamada afirma que Autor esteve em gozo de benefício previdenciário mas assevera que sua doença estava associada a problemas ortopédicos. Porém, a Ré não juntou nenhuma prova a respeito. Também não foi apresentado nenhum dos atestados médicos concedidos ao Autor a fim de que se possa aferir a doença que o acometeu. Do mesmo modo, não constam dos autos os atestados admissional e demissional.

Por outro lado, a perícia médica determinada pelo Juízo constatou que o Autor é portador de alcoolismo. Transcrevo as conclusões a que chegou o expert:

... O periciado é portador de alcoolismo, em tratamento e apto para o trabalho no momento, devendo continuar em acompanhamento médico e psicológico por tempo prolongado.

Os trabalhos científicos mostram que em acompanhamento profissional aproximadamente 90% dos alcoólatras voltam a beber nos 4 anos seguintes à interrupção. A principal causa de recaída apontada pelos usuários são emoções negativas (35%), pressão social (20%), brigas (16%), incapacidade de resistir ao desejo (11%) e teste de auto-controle (9%). Esses dados ressaltam a importância de acompanhamento médico e psicológico prolongado e persistente em portadores de alcoolismo.

CONCLUSÃO:

O periciado é portador de alcoolismo, em abstinência no momento e apto para o trabalho. (fls. 192/194)

Ademais, em resposta aos quesitos apresentados pelo Reclamante, o perito declarou expressamente que o Reclamante se encontrava em tratamento médico e psicológico quando foi demitido (fl. 195).

O Autor juntou, também, o relatório médico de fl. 19, segundo o qual ele esteve internado em tratamento médico no lapso de 13/2/2012 a 13/8/2012 (seis meses). O CID informado é F 19.2, relacionado a "Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de múltiplas drogas e ao uso de outras substâncias psicoativas - síndrome de dependência".

Por fim, o Autor apresentou declaração emitida pela clínica em que foi submetido a tratamento (fls. 18). Informa que ele esteve internado no estabelecimento para tratamento de alcoolismo e dependência química e notícia que foi novamente internado em 5/2/2013 com previsão de mais 6 meses de tratamento.

Notório, portanto, que a Reclamada tinha conhecimento da doença do Autor. Não é crível que diante de tantos afastamentos por problemas de saúde, incluída uma internação por seis meses, a Reclamada não soubesse do problema. Ficou evidenciado, também, que a despeito todo o histórico da doença do Autor e ciente de que ele estava em tratamento, a Ré não se preocupou em submetê-lo a avaliação médica antes de dispensá-lo.

Por outro lado, a prova oral também confirmou que a Reclamada tinha ciência dos fatos. Transcrevo os depoimentos respectivos.

Primeira testemunha do Reclamante, Sr. Antônio Carlos Tomaz Pires:

Que trabalhou com o reclamante no mesmo setor; que, quando o reclamante retornou para trabalhar na concepção do mesmo, este não estava em condições de trabalhar; que diz isto porque o reclamante estava tendo problema com alcoolismo; que os outros empregados também percebiam e que existia um tratamento diferenciado para o reclamante; que o reclamante tinha apelido de "cachaceiro", etc; que já chegou a presenciar

os superiores fazendo ameaças para o reclamante, no sentido de que se o reclamante não trabalhasse direito, seria desligado; que essa pessoa que o ameaçava se chama Valderes; que trabalhou para a reclamada no período de julho/2008 a fevereiro/2012; que sabe que o reclamante comentou com o superior que não estava em condições de trabalhar porque o reclamante disse que falou com o mesmo; que às vezes o reclamante ia trabalhar alcoolizado. Nada mais.

Primeira testemunha do Reclamado, Sr. Ronailson de Souza Carvalho:

Que trabalha na reclamada desde 06/08/2010; que não trabalhou junto com o reclamante; trabalhou apenas na mesma empresa que o mesmo; que via o reclamante chegar ou sair muito poucas vezes e que o via mais quando o mesmo ia levar algum documento; que das vezes que o reclamante passou lá de passagem não chegou a perceber se o reclamante estava alcoolizado; que não lembra de queixas do reclamante com relação a algum colega de trabalho; que não sabe informar se o reclamante atingia as metas de trabalho; que não sabe informar se o reclamante teve problema com alcoolismo. Nada mais.

Como se vê, a testemunha obreira foi firme ao declarar que os demais empregados e os superiores tinham conhecimento de que o Autor era alcoólatra. A testemunha da Ré, por seu turno, em nada contribuiu para o esclarecimento dos fatos, pois declarou que via o Autor poucas vezes.

Nesse quadro, constatado que o Autor é portador de doença grave que suscita estigma ou preconceito e não tendo a Reclamada demonstrado que sua dispensa não foi discriminatória, ônus que a ela incumbia, revela-se ilegal o ato demissional.

Ante o exposto, dou provimento ao recurso para determinar a reintegração do Reclamante ao emprego e deferir o pagamento de salários e consectários legais desde a data da dispensa até a efetiva reintegração. Determino também o seu encaminhamento ao INSS para fins de avaliação, conforme postulado.

DANO MORAL

O Reclamante requereu o pagamento de indenização por danos morais em razão da alegada despedida discriminatória de que foi vítima. Afirmou que o ato foi ilícito e agravou seu estado de saúde já debilitado.

O dever de indenizar do Empregador exsurge da configuração de três requisitos essenciais: a ilicitude da conduta patronal, decorrente de dolo ou culpa; o dano sofrido pelo trabalhador; e o nexo de causalidade entre ambos. Para tanto, é necessária a comprovação robusta de tais elementos, cujo ônus recai sobre o Obreiro, porquanto revela-se fato constitutivo do seu direito, nos termos dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC.

No caso em apreço, conforme fundamentado no tópico precedente, ficou demonstrado que a dispensa do Autor foi arbitrária. Comprovado, também, que o ato agravou a condição de saúde do Autor, pois ele foi novamente internado após a rescisão contratual.

Ante o exposto, demonstrada a presença dos requisitos que configuram o dano moral, exsurge o dever de indenizar.

Quanto à quantificação do dano moral, constitui questão tortuosa, porquanto, apesar de o dano consubstanciar-se em um sentimento de foro íntimo, não há como valorá-lo de forma precisa, por impossibilidade de análise da psique da vítima, cabendo a sua ponderação ao bom senso do magistrado, que deverá estipular a justa indenização, de modo que não seja tão alta para que não importe em enriquecimento sem causa do ofendido, nem tão baixa a ponto de não surtir os efeitos a ela inerentes. Para tanto, devem-se levar em consideração as circunstâncias do caso, as condições pessoais do ofendido e do ofensor, a intensidade do dolo ou da culpa e a gravidade dos efeitos. O Juiz, portanto, para arbitrar tal valor, deve lastrear-se nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, bem como no bom senso e na capacidade financeira das partes.

Aplicando-se tais princípios e premissas ao caso concreto, arbitro o valor da indenização em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por atender ao caráter pedagógico punitivo da indenização.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso e, no mérito, dou-lhe provimento para: 1) determinar a reintegração do Reclamante ao emprego; 2) determinar o pagamento de salários e consectários legais, desde a data da dispensa até a efetiva reintegração; 3) determinar o encaminhamento do Autor ao INSS para fins de avaliação e 4) condenar a Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Fica invertido o ônus da sucumbência relativamente às custas processuais, cujo montante fixo em R\$ 400,00 (quatrocentos reais) em face do novo valor arbitrado à condenação, em R\$ 20.000,00, para os devidos fins.

Conclusão

ACORDAM os Desembargadores da Egr. 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, em sessão turmária e conforme o contido na respectiva certidão de julgamento, aprovar o relatório, conhecer do recurso e, no mérito, dar-lhe provimento para: 1) determinar a reintegração do Reclamante ao emprego; 2) determinar o pagamento de salários e consectários legais desde a data da dispensa até a efetiva reintegração; 3) determinar o encaminhamento do Autor ao INSS para fins de avaliação e 4) condenar a Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Tudo nos termos do voto da Relatora. Ementa aprovada.

Brasília, sala de sessões (data do julgamento).

FLÁVIA SIMÕES FALCÃO

Desembargadora do Trabalho

Relatora

FSF/5 - 24/04/14

A C Ó R D Ã O

8ª Turma

DMC/Cs/gr/ep

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ALCOOLISMO CRÔNICO. JUSTA CAUSA. DA VIOLAÇÃO AO ARTIGO 482, F, DA CLT. A decisão do Regional, quanto ao afastamento da justa causa, não merece reparos, porquanto está em consonância com o entendimento desta Corte Superior, inclusive da SBDI-1, no sentido de que o alcoolismo crônico é visto, atualmente, como uma doença, o que requer tratamento e não punição. Incólume o artigo 482, alínea "f", da CLT. **Agravo de instrumento conhecido e não provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-34040-08.2008.5.10.0007**, em que é Agravante **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT** e Agravado **SÉRGIO SOARES DOS SANTOS**.

A Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, à fl. 60, denegou seguimento ao recurso interposto pela reclamada, por óbice da Súmula nº 333 desta Corte.

Nas razões do agravo de instrumento, fls. 2/9, a reclamada insiste na admissibilidade da revista.

Contraminuta às fls. 376/380. Sem contrarrazões.

Desnecessária a remessa dos autos à Procuradoria-Geral do Trabalho nos termos do artigo 83 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

I - CONHECIMENTO

O recurso é tempestivo (fls. 15 3 2) e está subscrito por advogado habilitado nos autos (fl. 16). Satisfeitos os pressupostos de admissibilidade, **conheço** do agravo de instrumento.

II - MÉRITO

DISPENSA. NULIDADE.

O Regional, pelo acórdão de fls. 43/51, assim consignou acerca do tema:

"JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ HABITUAL. INOCORRÊNCIA DA FALTA. ALCOOLISMO. DOENÇA A SER TRATADA

Alegou o autor, na inicial, ter sido admitido nos Quadros da EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT em 1º de julho de 1993, para exercer a função de carteiro III, tendo sido dispensado, em 24 de junho de 2004, sob a alegação patronal de ter havido justa causa.

Requeru a sua imediata reintegração em virtude de o motivo causador da dispensa, qual seja, a embriaguez habitual, não se enquadrar em nenhuma das hipóteses do artigo 482 da CLT. Ao revés, disse ser dependente alcoólico há mais de 29 anos, cabendo, no caso, diz, a suspensão do contrato com o encaminhamento à Previdência Social e, uma vez confirmada sua irreversibilidade, a sua aposentadoria por invalidez.

A r. sentença julgou válida a dispensa do reclamante por justa causa, em virtude de embriaguez habitual ou em serviço, asseverando que as justificativas de suas atitudes não infirmam o convencimento do juízo, julgando, assim, improcedentes os pedidos por ele formulados.

Inconformado, insurge-se o reclamante, asseverando que as advertências e suspensões revelam comportamentos compatíveis com a moléstia apontada, não cabendo a dispensa por desídia, mau comportamento ou mesmo, incontinência de conduta.

Requer o obreiro, assim, a sua reintegração aos Quadros da Reclamada, com os consectários devidos.

Tratando-se rompimento do pacto por justa causa, cabe à empregadora provar a ocorrência da falta praticada pelo reclamante (CLT, artigo 818). Para além desse aspecto, deve o julgador examinar, na hipótese de restar provada a alegação patronal, a adequação da norma jurídica ao caso concreto, ou seja, é preciso verificar se a conduta obreira, de fato, amolda-se a alguma das figuras capituladas no artigo 482, da CLT.

A sentença recorrida, no particular, assim enfrentou o tema:

'O autor alegou ter sido admitido nos quadros da ré em 01/07/1993 para exercer a função de carteiro III. Aduziu ter sido dispensado por justa causa em 24/06/2004, em razão de embriaguez habitual, sendo certo que a remuneração para fins rescisórios equivale a R\$ 1.209,88. Asseverou, outrossim, que é alcoólatra há 29 anos e que, aproximadamente em 2003, após anos controlando a doença, voltou a ser por ela atingido, sem controle. Em razão disso, praticou faltas a serviço da ré, mas entende que não pode ser penalizado por tais faltas, pois, ao praticá-las, não era capaz de discernir entre certo e errado. Requeru, desse modo, a anulação da dispensa por justa causa e a sua imediata reintegração, com o pagamento dos salários vencidos e vincendos, além dos demais benefícios trabalhistas. A seu turno, a reclamada asseverou que o reclamante foi dispensado em 24/07/2006, dispensa esta que não ocorreu apenas por embriaguez habitual, mas também por mau procedimento e desídia. Acrescenta que inúmeras foram as penalidades aplicadas ao autor no decorrer do pacto laboral, em razão de mau procedimento e desídia, sendo certo que o autor recebeu 27 suspensões disciplinares e se ausentou do trabalho injustificadamente por 129 dias. A reclamada assevera que, já em 11/09/2005, o reclamante foi advertido em razão de comportamento inadequado no ambiente de trabalho, dirigindo insultos e ofensas a colegas. Em

21/02/2007, o demandante foi suspenso por um dia em razão de ter atrasado a entrega das correspondências. Em 21/05/1997, o reclamante foi novamente suspenso em virtude de desídia no trato com o patrimônio da ré e indisciplina com a chefia. Em 31/03/2006, o autor obteve mais uma suspensão disciplinar de 4 dias por ter retornado da entrega com sintomas de embriaguez e por não ter realizado a entrega domiciliária nesse dia, obrigando a chefia a mandar buscar em seu domicílio as correspondências não entregues, sendo reincidente. Ressalta a ré a existência de advertências e suspensões em razão de falta injustificada ao trabalho e por retorno das entregas com sintomas de embriaguez. A reclamada relata reclamações de clientes, tendo um deles alegado, inclusive, que o reclamante estivera ameaçando moradores. Pouco antes de ser dispensado o reclamante agrediu verbalmente os colegas de trabalho, pretendendo chegar às vias de fato, o que somente não ocorreu por ter sido contido por alguns colegas. Por fim, o reclamante ameaçou de morte seu chefe e foi retirado da seção por seu primo, que, ante a sua resistência, teve que suspender o reclamante e levá-lo nas costas. Acrescenta a demandada que, em processo administrativo disciplinar, o reclamante admitiu ter cometido as faltas, que caracterizam mau procedimento e desídia, os quais não ocorreram somente quando voltou a ingerir bebida alcoólica, em 2003, mas bem antes, nos anos de 1995 a 1998. A demandada pontua que, antes de tomar a medida extrema de dispensar o autor por justa causa, envidou esforços para que o reclamante se curasse, encaminhando-o a várias clínicas especializadas em psiquiatria (MANSÃO VIDA, CLÍNICA RENASCER, IMPI e CAAP VIDA). Não obstante isso, o reclamante resistiu ao tratamento. Destaca a ré, inclusive, que o autor foi expulso da CLÍNICA RENASCER em razão de ter se envolvido com bebida alcoólica durante o tratamento e apresentar resistência a este. A vindicada ainda salienta que os seus próprios médicos atestaram a resistência do autor ao tratamento, assim como o Centro de Apoio Psicossocial para Usuários de Álcool e outras Drogas do Governo do DF. A ré declara que, estranhamente, apesar de o reclamante considerar o alcoolismo uma patologia, sempre se furtou a realizar o tratamento, usufruindo de licença médica de, no máximo, 15 dias, a fim de não receber benefício previdenciário, o que poderia prejudicar a percepção de sua aposentadoria especial de anistiado junto ao INSS. Posta a controvérsia, passo a análise. Resta patente que o reclamante é alcoólatra, fato não só admitido pelas partes, como corroborado pela ampla documentação contida nos autos. Em depoimento pessoal, o reclamante admitiu ter cometido todas as faltas que a ré lhe imputou. Exsurge dos autos que a reclamada providenciou tratamento para o autor, promovendo esforços no sentido de vê-lo recuperado. No entanto, o próprio autor resistiu ao tratamento, chegando a ser expulso da CLÍNICA RENASCER, conforme o seguinte relatório: "Durante o período de sua internação apresentou-se atento e preocupado com sua permanência, resistindo ficar mais do que quinze dias, em função do INSS e seus vencimentos. Não comparecia sofrimento, nem preocupação com sua patologia. Em 22.01.06, envolveu-se com outros pacientes fazendo uso de bebida alcoólica, e apresentando alteração de comportamento. Em 23.01.06, apesar de ser convidado a falar do ocorrido, manteve a negativa, recebendo alta administrativa pela quebra das normas da instituição e por apresentar significativa resistência ao processo de tratamento." (Fls. 92). Ora, ante tal narrativa, vê-se que quem não estava preocupado com o seu próprio estado de saúde era o reclamante e não a empregadora. Mesmo que isso possa ser típico dos alcoólatras, é um fato. Com efeito, os atestados médicos carreados aos autos não trazem licenças maiores do que 15 dias, o que denuncia o fato de que o reclamante estava evitando ser encaminhado ao INSS. Veja-se que tal fato foi especificamente destacado no trecho do relatório retrotranscrito. É que o autor é beneficiário da aposentadoria especial de anistiado e relatou a este Juízo que "recebe um benefício no importe de 1 salário mínimo, em razão de sua condição de anistiado" e que "não pode usufruir de licença médica por mais de 15 dias em razão do referido benefício" (fls. 572/573). Vale dizer que, no entender do autor, se for encaminhado ao INSS, a aposentadoria será cancelada ou suspensa. Desse modo, esta magistrada fica por entender o que pretende o autor com a propositura da ação se considera que não pode ser encaminhado ao INSS para a percepção de benefícios. Resta patente que o próprio autor evitou, durante todo o tempo em que trabalhou para a reclamada e esteve dominado pela enfermidade, ser encaminhado ao INSS para a percepção do auxílio-doença ou outro benefício porventura devido. Não pode agora vir a Juízo alegar que a reclamada deveria tê-lo encaminhado à autarquia previdenciária para tratamento, como se dela fosse a culpa por não tê-lo feito. O que não se pode exigir do empregador é que mantenha um empregado que comete as faltas praticadas pelo autor, colocando em risco o patrimônio e bom nome da entidade, quando este mesmo empregado, além de resistir tenazmente ao tratamento, faz de tudo para não ser afastado pela Previdência Social. Considero que, acaso o reclamante não apresentasse a resistência em ser encaminhado ao órgão previdenciário, não teria razão a reclamada em dispensá-lo por justa causa, com base na alínea "f" do artigo 482 da CLT. No entanto, sendo este o caso dos autos - empregado que se esquivou a todo tempo de ser encaminhado para a percepção de benefício previdenciário -, não há falar em anulação da dispensa por justa causa. Este Juízo não crê que 20 dias de trabalho interno seriam capazes de recuperar o autor, em nada influndo o fato de a ré não tê-lo mantido trabalhando internamente. Apesar de a reclamada mencionar que o autor praticou mau comportamento e desídia, tem-se que estas faltas ou já foram punidas com advertências e suspensões, como apontado pela demandada em relação aos anos de 1995 a 1998, ou decorreram do alcoolismo. Desse modo, não poderia a dispensa se fundar em mau procedimento ou desídia. Em todo caso, julgo válida a dispensa do reclamante por justa causa, em razão de embriaguez habitual ou em serviço, eis que o reclamante se esquivou de ser encaminhado ao INSS para a percepção do auxílio-doença e praticou

faltas graves (ainda que em decorrência do alcoolismo) que colocaram em risco não só o bom nome da instituição, mas o patrimônio da ré. Registrou que causa espécie a este Juízo o reclamante esperar decorrer quase 2 anos entre a data da dispensa e a da propositura da ação, para pleitear todos os salários do período e demais vantagens trabalhistas, indício de que pretende receber pagamento sem trabalhar. As justificativas de suas atitudes insculpidas em réplica não infirmam a conclusão do Juízo sobre a validade da dispensa motivada. As pretensões do reclamante não colhem, razão pela qual julgo improcedentes os pedidos por ele formulados (itens "b" a "k" do pedido)" (fls. 579/586).

Destaco agora o inteiro teor da prova oral produzida nos autos para fazer a devida valoração em cotejo com os documentos exibidos pelas partes:

'que o reclamante faz uso de bebida alcoólica desde 15/16 anos de idade; que o depoente bebia durante o horário de trabalho; que o depoente já teve discussões com o preposto da reclamada em razão de estar alcoolizado, o que gerou, inclusive, processo criminal; que, em certa oportunidade, o depoente deixou algumas correspondências em um estabelecimento, em razão de se encontrar embriagado e não possuir condições de trabalhar; que, em certa oportunidade, em razão de ter bebido, o depoente chegou em sua residência com correspondências ainda não entregues e pediu que sua esposa ligasse para o trabalho para que alguém viesse buscar as correspondências em razão de não ter condições de trabalhar; que, em certa oportunidade, o depoente deixou a bicicleta em um estabelecimento, em razão de estar alcoolizado, sendo certo que o proprietário do estabelecimento devolveu a bicicleta ao chefe do depoente; que a reclamada já encaminhou o depoente para a clínica Renascer por duas vezes e para a clínica Mansão Vida, por uma vez; que, em cada uma destas vezes, o depoente esteve internado por 35 dias; que, em certa oportunidade, mais precisamente da última vez que esteve internado na clínica Renascer, um interno comprou bebida alcoólica e o depoente, em razão de ansiedade, pediu uma dose a esta pessoa e bebeu; que o referido interno deu bebida alcoólica a outra interna e esta mencionou para o pessoal da clínica que o interno tinha levado bebida para a clínica, o que foi relatado para a proprietária desta; que a proprietária da clínica perguntou ao depoente se ele tinha ficado sabendo que um dos internos tinha levado bebida para dentro da clínica e o depoente respondeu afirmativamente; que em razão de o depoente ter ficado sabendo do fato e não ter relatado à administração da clínica, o depoente recebeu alta; que o reclamante devolveu o uniforme à reclamada por intermédio de sua esposa; que o depoente ficou com uma calça do uniforme; que o depoente já usou a calça para sair na época em que estava fazendo tratamento no CAPS do Guará; que o depoente recebe um benefício no importe de 1 salário mínimo, em razão de sua condição de anistiado; que o depoente não pode usufruir de licença médica por mais de 15 dias em razão do referido benefício; que, em um dia de sábado, o depoente se encontrava em um barzinho próximo de sua residência e levou uma tacada no nariz de uma pessoa que estava jogando sinuca, fato este que o dono do bar comentou com o chefe do reclamante; que, nesse dia, o depoente somente tinha tomado uma dose de bebida e não estava com o uniforme da reclamada" (depoimento pessoal do reclamante).

"que o médico do trabalho da reclamada aconselhou que o reclamante fosse colocado para trabalhar internamente durante certo período; que o reclamante trabalhou internamente durante certo período, e não causou problema em razão da bebida, nesse período, ao que se recorda o depoente; que o período de trabalho interno não chegou a se completar conforme a recomendação médica, já que, segundo o próprio médico, como o reclamante não estava se tratando neste período e considerando que a abstinência causa ansiedade, o reclamante deveria retornar ao trabalho externo, a fim de que ficasse mais concentrado nas atividades que tinha que desenvolver; que não ocorreu de o depoente pedir ao médico que o reclamante retornasse para o trabalho externo, em razão do número reduzido de carteiros" (depoimento pessoal do preposto da reclamada).

A reclamada reconhece que o autor padece de alcoolismo crônico. Há prova documental farta a esse respeito. Foi ele encaminhado, por mais de uma vez, a centro de recuperação de dependentes químicos (fls. 21/25), tendo inclusive, auferido auxílio doença durante longo período (fls. 29), com diversos atendimentos médicos (fls. 30/34). Foras diversas as faltas aos trabalho em decorrência do mal que acomete o empregado (fls. 37/64). Ele recebeu penalidades intermediárias pelo comportamento advindo da embriaguez crônica (fls. 65/84).

Esteve o reclamante em diversas clínicas especializadas com o propósito de eliminar a dependência química taxativamente reconhecida pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (fls. 86/88). A reclamada relata, em vários documentos e também da defesa, a dificuldade do autor em seguir o tratamento médico indicado para a sua recuperação, a ponto de ter ingerido bebida alcoólica na clínica em que estava internado e participado de briga naquele local (fls. 85/92).

Enfim, estamos diante de um caso robustamente comprovado de empregado que é portador da doença denominada alcoolismo crônico e, como tal, oferece ele alguma resistência natural ao tratamento médico que lhe é apresentado, além de apresentar um quadro de transtorno psicológico registrado em diversos exames.

Compete ao aplicador do direito a interpretação dos dispositivos legais, levando-se em conta a evolução do pensamento científico acerca do tema que lhe fora apresentado para decisão.

In casu, importa ressaltar que a classificação do alcoolismo como doença pela Organização Mundial de Saúde ocorreu em Conferência havida em 1967, data bem posterior à previsão legal da década de 40, estampada na CLT.

Firmo tal entendimento a partir da perspectiva de valorização dos contratos de trabalho num Estado Democrático de Direito ainda incapaz de dar efetividade ao comando constitucional que veda a dispensa arbitrária ou injusta (CF, Artigo 7º, Inciso I), seja pela cínica omissão do Poder Legislativo, ao não regulamentar a referida garantia em nome da pressão exercida pelo poder econômico, seja pela reprovável e ultra-conservadora timidez do Poder Judiciário, ao fazer letra morta o avanço político construído com o mandado de injunção (CF, Artigo 5º, LXXI). É evidente que o Poder Executivo, controlador da imensa maioria de votos no Parlamento, do mesmo modo, tem imensa responsabilidade no processo do faz-de-conta quanto à regra constitucional antes comentada.

Pois bem. A CLT, ao mesmo tempo em que cuidou de enumerar os atos capazes de amparar a aplicação da pena de justa causa, pelo empregador, assegurou estabilidade a qualquer empregado com dez ou mais anos na mesma empresa, soterrada depois pelo regime do FGTS.

Numa época de estabilidade no emprego, é claro que o rol descrito no artigo 482, da CLT, era razoável para permitir o rompimento dos contratos com aquela avançada cláusula. Hoje, no entanto, além da ausência de estabilidade, ao menos segundo ponto de vista majoritário dominante entre os operadores de direito, existe uma realidade distinta, fática e normativa. Se por um lado, houve retrocesso na garantia do emprego, por outro, no entanto, surgiu comando autorizador da proteção do valor trabalho (CF, Artigo 1º, Incisos III e IV), tudo a determinar que somente o cometimento de falta grave autorize o rompimento do liame de emprego por justa causa.

Na esteira deste raciocínio, tenho que a embriaguez crônica, além de não ter sido tratada de modo específico no rol do artigo 482, da CLT, ainda que o fosse pela interpretação extensiva conferida à alínea f, daquele dispositivo legal, a regra estaria em desacordo com a evolução dos estudos médicos realizados nas últimas décadas sobre o assunto relativo ao alcoolismo (embriaguez).

Reitero o que tenho assinalado em outras decisões. O proprietário da empresa não é o mais dono de tudo que está em torno de seu empreendimento. Ele tem o direito de usufruir dos lucros da sociedade capitalista, de dirigir os negócios da empresa e de tomar uma série de outras medidas, mas não deve fazê-lo, jamais, sem observar os preceitos constitucionais que retiram o absolutismo da sociedade liberal (CF, Artigos 1º, Incisos III e IV; 3º, 4º, II, 5º, 170, incisos II, III, VI, VII e VIII).

Ademais, é certo que algumas das penas previstas no artigo 482, da CLT, embora exista controvérsia sobre a recepção dos tipos ali definidos pelo texto constitucional, demandam interpretação afinada com o sentido de justiça social, com o princípio da dignidade da pessoa humana, com o valor social do trabalho, com a função social da propriedade, com a busca do pleno emprego, com a valorização do trabalho e com o cuidado com a saúde do trabalhador, sem que as faltas, por parte do empregado, estejam a atrair imediatamente o corte do emprego e, muitas vezes, comprometendo a sobrevivência digna do trabalhador, obrigação primeira do Estado e depois dos setores que mais recebem apoio da máquina estatal para o incremento de suas atividades.

Impõe-se recorrer ao método histórico de hermenêutica jurídica, que consiste na reconstituição das necessidades verificadas pelo legislador no momento da edição da norma em cotejo com a realidade observada durante a sua aplicação ao caso concreto.

Ademais, consoante judicioso ensinamento doutrinário de Mauricio Godinho Delgado, certo é que o sistema legal trabalhista não prevê a taxatividade dos tipos legais previstos na legislação aplicada às ações laborais.

"(...) a tipificação trabalhista - mesmo à luz do critério taxativo - não chega a ser, em todas as hipóteses legais, tão rigorosa quanto à característica do Direito Penal. A infração corresponde a um tipo legal preestabelecido, mas esse tipo legal não tem, sempre, seus traços e contornos rigidamente fixados pela lei. A tipificação trabalhista pode ser, desse modo, significativamente mais flexível e plástica do que a configurada no direito Penal. Um exemplo dessa plasticidade é dado pela justa causa prevista no art. 482, "b", CLT, isto é, mau procedimento. Ora, a plasticidade e imprecisão desse tipo legal trabalhista deixa-o muito distante do rigor formal exigido por um tipo legal penalístico." (in Curso de Direito do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: Ltr, 2007, p. 1.182)

Desse modo, reitero, é fundamental considerar a evolução científica no tratamento dado ao alcoolismo - hodiernamente classificado como doença -, em detrimento da letra fria da lei.

(...)

A prova dos autos, reitero, deixou claro que o obreiro por diversas vezes apresentou-se no horário de expediente alcoolizado, além de ter faltado ao trabalho em decorrência de ingestão de bebida alcoólica.

Ora, tal realidade constitui um dos traços marcantes da doença. O indivíduo deixa de ter controle sobre a ingestão da bebida, passando a prejudicar-se em sua vida profissional, inclusive.

Inconteste, portanto, que se trata de comportamento típico de quem sofre da doença ora em análise.

A reclamada é empresa pública de empresa de grande porte com capacidade para não só arcar com o tratamento médico, assim como para orientar corretamente o obreiro a buscá-lo, cumprindo o papel social que lhe é cabível.

Toda e qualquer ação do trabalhador no sentido de resistir ao tratamento médico indicado para a sua recuperação não é suficiente para decretar a justa causa. É que o empregado, nessa hipótese, perde completamente o controle de suas ações diante do desequilíbrio psicológico inerente à própria doença. Não se trata da simples vontade ou daquilo que se costuma indicar como necessária determinação do empregado em recuperar-se, cabendo à empregadora, na verdade, oferecer todos os medicamentos e procedimentos voltados para debelar força incomum que destrói a capacidade humana de escolher o seu próprio destino. Ninguém, em sã consciência, opta pela vida do alcoolismo crônico. Compreender esse tipo de gesto humano, eminentemente auto-destrutivo da dignidade, requer, por uma lado, o lançamento do referido quadro na categoria de doença grave na forma já reconhecida por quem mais detém autoridade para tanto (OMS- Organização Mundial de Saúde) e, por outro, a investigação dos segredos da alma humana a partir de uma perspectiva contextualizada do ponto de vista social, econômico, cultural e familiar, tirando da vítima da doença, portanto, a culpabilidade extraída de uma visão simplista arraigada no maniqueísmo enganoso de uma sociedade de massa incapaz de reconhecer as suas fragilidades, muitas vezes, é preciso dizer, geradora de desequilíbrios emocionais presentes no agir humano.

Desse modo, constata-se que a conduta patronal - ao dispensar o empregado por justa causa, em razão de falta grave por embriaguez - apresenta-se em desconformidade com a moderna concepção que a literatura médica e as decisões jurisprudenciais têm acerca do alcoolismo, atualmente considerado enfermidade, pela Organização Mundial da Saúde.

Não há justo motivo para a ruptura do pacto laboral, não se constatando ofensa ao artigo 482, alínea "f", da CLT.

(...)

Por conseguinte, dou provimento ao recurso para declarar a nulidade da dispensa obreira levada a efeito em 24 de junho de 2006, porque o alcoolismo crônico do qual o reclamante é vítima não autoriza o rompimento do contrato de forma motivada, assim como a reclamada, empresa pública portadora de privilégios concedidos à Fazenda Pública, na forma pacificada pela jurisprudência, não pode rescindir os contratos de seus empregados sem a devida motivação.". (fls. 67/87)

No recurso de revista, às fls. 90/116, a reclamada sustenta que a decisão vem embasada na doutrina médica e na evolução do entendimento da OMS no sentido de considerar o alcoolismo como doença e não em

fundamento legal. Do contrário, segundo seu entendimento, deixou de aplicar a legislação prevista no artigo 482, alínea "f", da CLT, a despeito de reconhecer a existência de provas que denotavam que o obreiro era contumaz na reiteração das mesmas faltas graves, não obstante punições disciplinares aplicadas e todas as tentativas de tratamento proporcionadas pela empresa. Sustenta que os arts. 5º, II, 37, § 6º, e 93, IX, da CF e 4º da LICC foram devidamente prequestionados nos embargos de declaração opostos à decisão regional, tendo em vista que não poderia arguir os dispositivos em contrarrazões por ser inoportuno, uma vez que ainda não havia decisão contrária a seus interesses, sendo-lhe a sentença favorável. Aponta, ainda, ofensa aos artigos 8º e 482, "f", da CLT e transcreve um aresto para o confronto de teses às fls. 112/114.

Sem razão a reclamada.

De início, observa-se que o aresto apresentado é inservível ao confronto de teses, por não obedecer ao disposto na Súmula nº 337, a, do TST, pois, além de não estar identificado, sequer traz a fonte de publicação.

Quanto à pretensão de ver prequestionados os arts. 5º, II, 37, § 6º, e 93, IX, da CF e 4º da LICC, oportuna a transcrição da decisão que julgou os embargos de declaração, às fls. 368/370:

"Como foi relatado, entendeu a Corte ser impossível a dispensa por justa causa do empregado, por alcoolismo crônico, ainda que haja resistência do empregado ao tratamento respectivo.

A empresa, em seus embargos de declaração, provoca a Corte a adotar tese quanto à vigência do Artigo 5º, Inciso II, da Constituição da República e do Art. 4º da LICC, bem como dos Arts. 8º e 482, alínea f, da CLT, além da regra do Artigo 37 da Constituição da República.

Tais regras não foram questionadas em contra-razões ao recurso do obreiro. Tampouco adotou o r. acórdão quaisquer de seus conteúdos como motivos de convicção ou fundamentos da decisão embargada.

Como se vê, não há nenhuma omissão no r. acórdão, nem mesmo intenção integratória da embargante. Os embargos de declaração se exprime como mera reexpressão do Tribunal e não como re julgamento da causa.

Assim, não se compatibilizam com as regras que o preveem.

Nos dizeres da Eg. 1ª Turma:

'Os embargos de declaração não se prestam para submeter o que foi decidido a um novo exame, como se se tratasse de recurso capaz de modificar a prestação jurisdicional. Visam escoimar a sentença ou o acórdão de defeitos técnicos, tornando-os claros para o exato cumprimento do comando decisório. A parte não pode, a pretexto de obter uma declaração do exato sentido do julgado, valer-se dos embargos para novo pronunciamento jurisdicional, reformando o anterior, nem para prequestionar matéria não discutida, com vistas a recurso à instância superior. A via declaratória é imprópria para impugnar a justiça da decisão. Se houve erro no julgamento, a questão desafia recurso próprio.' (VERBETE Nº 12).

Não merecem prosperar estes embargos de declaração." (fl. 369)

Não há margem para a pronúncia da nulidade, a pretexto de negativa de prestação jurisdicional, mantendo-se intacto o art. 93, IX, da CF, uma vez que o prequestionamento ficto preconizado na Súmula 297, III, do TST ampara a discussão da matéria pelo prisma do disposto nos arts. 5º, II, 37, § 6º, da CF e 4º da LICC.

No que concerne à questão de justa causa propriamente dita, esta Corte Superior já firmou posicionamento, inclusive na SBDI-1, no sentido de que o alcoolismo deve ser visto como uma doença crônica e, como tal, requer um entendimento mais abrangente do que aquele contido no artigo 482, alínea "f", da CLT, ou seja, o empregado não deve ser punido, mas sim tratado.

Passa-se à transcrição dos seguintes arestos:

"EMBARGOS. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO. ART. 482, F, DA CLT. 1. Na atualidade, o alcoolismo crônico é formalmente reconhecido como doença pelo Código Internacional de Doenças (CID) da

Organização Mundial de Saúde OMS, que o classifica sob o título de síndrome de dependência do álcool (referência F-10.2). É patologia que gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Clama, pois, por tratamento e não por punição. 2. O dramático quadro social advindo desse maldito vício impõe que se dê solução distinta daquela que imperava em 1943, quando passou a vigor a letra fria e hoje caduca do art. 482, f, da CLT, no que tange à embriaguez habitual. 3. Por conseguinte, incumbe ao empregador, seja por motivos humanitários, seja porque lhe toca indeclinável responsabilidade social, ao invés de optar pela resolução do contrato de emprego, sempre que possível, afastar ou manter afastado do serviço o empregado portador dessa doença, a fim de que se submeta a tratamento médico visando a recuperá-lo. 4. Recurso de embargos conhecido, por divergência jurisprudencial, e provido para restabelecer o acórdão regional" (Proc. TST-E-RR-586320/1999, SBDI-1, Relator Ministro João Oreste Dalazen, publicado no DJ de 21/5/2004);

"RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DO JULGADO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. INOCORRÊNCIA. A Corte de origem consignou expressamente as razões do seu convencimento, não havendo falar em negativa de prestação jurisdiccional. Inviolado o artigo 93, IX, da Constituição da República. **ALCOOLISMO. NÃO-CARACTERIZAÇÃO DA JUSTA CAUSA.**

REINTEGRAÇÃO. Revela-se em consonância com a jurisprudência desta Casa a tese regional no sentido de que o **alcoolismo** crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Registrado no acórdão regional que - restou comprovado nos autos o estado patológico do autor -, que o levou, inclusive, - a suportar tratamento em clínica especializada -, não há falar em configuração da hipótese de embriaguez habitual, prevista no art. 482, -f-, da CLT, porquanto essa exige a conduta dolosa do reclamante, o que não se verifica na hipótese. **Recurso de revista não-conhecido, integralmente.** (RR - 153000-73.2004.5.15.0022, **Relatora Ministra:** Rosa Maria Weber, 3ª Turma, **Data de Divulgação:** DEJT 06/11/2009).

"RECURSO DE REVISTA - JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ. A embriaguez habitual ou em serviço só constitui **justa causa** para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador quando o empregado não é portador de doença do **alcoolismo**, também chamada de síndrome de dependência do álcool. **Recurso de revista conhecido e desprovido.**" (RR - 200040-97.2004.5.19.0003 8, **Relator Ministro:** Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, **Data de Publicação:** DJ 18/04/2008)

"RECURSO DE REVISTA. INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. ALCOOLISMO. JUSTA CAUSA. O alcoolismo crônico, nos dias atuais, é formalmente reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde - OMS, que o classifica sob o título de síndrome de dependência do álcool, cuja patologia gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Assim é que se faz necessário, antes de qualquer ato de punição por parte do empregador, que o empregado seja encaminhado ao INSS para tratamento, sendo imperativa, naqueles casos em que o órgão previdenciário detectar a irreversibilidade da situação, a adoção das providências necessárias à sua aposentadoria. No caso dos autos, resta incontroversa a condição do obreiro de dependente químico. Por conseguinte, reconhecido o alcoolismo pela Organização Mundial de Saúde como doença, não há como imputar ao empregado a justa causa como motivo ensejador da ruptura do liame empregatício. Recurso de revista conhecido e provido" (Proc. TST-RR-1864/2004-092-03-00, 1ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, DJ de 28/3/2008);

"RECURSO DE REVISTA PATRONAL ALCOOLISMO. Diante do posicionamento da OMS, que catalogou o alcoolismo como doença no Código Internacional de Doenças (CID), sob o título de síndrome de dependência do álcool (referência F-10.2), impõe-se a revisão do disciplinamento contido no art. 482, letra f, da CLT, de modo a impedir a dispensa por justa causa do Trabalhador alcoólatra (embriaguez habitual), mas, tão-somente, levar à suspensão de seu contrato de trabalho, para que possa ser submetido a tratamento médico ou mesmo a sua aposentadoria, por invalidez. Recurso de Revista conhecido em parte e desprovido" (Proc. TST-AIRReRR-813281/2001, 2ª Turma, Relator Ministro José Luciano de Castilho Pereira, DJ de 22/9/2006)

Nesse contexto, não há falar em violação do artigo 482, alínea "f", da CLT, tampouco dos artigos 5º, II, e 37, § 6º, da CF.

Quando o Regional utiliza-se da "doutrina médica e do entendimento da OMS" para embasar a tese de que, a se considerar o alcoolismo crônico como doença, não pode ser motivo de dispensa por justa causa, está justamente atendendo ao princípio basilar do direito laboral e tal circunstância encontra respaldo nos arts. 8º da

CLT e 4º da LICC, cuja previsão é de que o juiz não pode se eximir de sentenciar alegando lacuna ou obscuridade da lei, cabendo-lhe recorrer à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito.

Já quanto à apontada violação do art. 37, § 6º, da CF, tem-se que prevê a responsabilidade objetiva do Estado por danos causados por seus agentes a terceiros, não sendo possível entendê-lo violado nos moldes previsto no artigo 896 da CLT.

A alegação de afronta ao artigo 5º, II, da Carta Magna não impulsiona o recurso de revista, por tratar esse dispositivo de princípio genérico cuja violação só se perfaz, quando muito, de forma reflexa ou indireta.

Por todo o exposto, **nego provimento** ao agravo de instrumento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **conhecer do agravo de instrumento** e, no mérito, **negar-lhe provimento**.

Brasília, 14 de abril de 2010.

DORA MARIA DA COSTA

Ministra-Relatora

fls.

PROCESSO Nº TST-AIRR-34040-08.2008.5.10.0007

PROCESSO Nº TST-AIRR-34040-08.2008.5.10.0007

A C Ó R D ã O

(5ª Turma)

GDCGL/ILSR/ac

AGRAVO DE INSTRUMENTO - RECURSO DE REVISTA. QUITAÇÃO - VALIDADE - SÚMULA Nº 330 DO TST. "a quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se aposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas." (Súmula nº 330/TST). **RESCISÃO CONTRATUAL - JUSTA CAUSA - PORTADOR DE DEPENDÊNCIA QUÍMICA.** Ao examinar a prova, concluiu o e. Regional que a dispensa por justa causa se constituiu em medida extremamente rigorosa, na medida em que a reclamada tinha conhecimento da dependência química do autor, antes mesmo da ocorrência dos fatos que a ensejaram, não extraindo sua convicção à luz dos artigos 5º, LIV e LV, da Constituição Federal, 818 da CLT, 333, I, do CPC. Incidência da Súmula 297/TST. **Agravo de instrumento não provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-170700-92.2006.5.02.0462**, em que é Agravante **VOLKSWAGEN DO BRASIL - INDÚSTRIA DE VEÍCULOS AUTOMOTORES LTDA.** e Agravado **EZEQUIAS DE LIMA ALVES.**

Contra a r. decisão de fls. 448-451 - PDF, seq. 1, que negou seguimento ao seu recurso de revista, a reclamada interpõe agravo de instrumento.

Na minuta de fls. 452-461- PDF, seq. 1, sustenta, em síntese, a viabilidade do recurso.

Contraminuta apresentada às fls. 473-482 - PDF, seq. 1.

Sem remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

O agravo de instrumento preenche os pressupostos genéricos de admissibilidade.

CONHEÇO.

2. MÉRITO

2.1 QUITAÇÃO - VALIDADE - SÚMULA Nº 330 DO TST

O e. Tribunal Regional, pelo v. acórdão de fls. 421-423 - PDF, seq.1, manteve a r. sentença em que se negou a eficácia liberatória geral e plena à quitação dada pela reclamante, nesses termos:

"a. Da aplicação da Súmula nº 330 do TST

O verbete supra citado tem caráter liberatório apenas com relação aos valores expressamente consignados do termo de rescisão do contrato de trabalho, desde que conte com a assistência da Entidade Sindical da categoria.

Não pode ser questionada, portanto, a percepção dos valores. O mesmo não pode ser dito com relação aos títulos. Deste modo, existindo diferenças devidas, não há de se falar em ausência de interesse do prejudicado em pleiteá-las, restando assegurado ao empregado o direito constitucional de ação." (fls. 420 e 421 - PDF,seq.1)

Na minuta de fls. 452-461 - PDF, seq. 1, sustenta a reclamada que a Corte Regional não conferira eficácia liberatória ao TRCT, ainda que homologado sem nenhuma ressalva específica, sem vício de consentimento, e atendendo às exigências necessárias à caracterização do ato jurídico perfeito, incorrendo em violação do artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal, bem como em contrariedade à Súmula nº 330 desta Corte. Argumenta, ainda, com a viabilidade do recurso de revista, por divergência jurisprudencial.

À análise.

A quitação, com a assistência do Sindicato de Classe, reveste-se de eficácia liberatória somente em relação às parcelas registradas no recibo rescisório, assegurado ao empregado o direito de postular as diferenças que entender fazer jus, pelas parcelas que não foram objeto da homologação ou pelo pagamento a menor daquelas constantes do TRCT, nos exatos termos da Súmula nº 330 desta Corte Uniformizadora, de seguinte teor:

"QUITACÃO. VALIDADE. A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo."

Assim, a decisão regional mantém sintonia com a jurisprudência pacificada nesta Corte Superior, de modo que a pretensão recursal esbarra no óbice na Súmula nº 333 do TST e do artigo 896, §§. 4º e 5º, da CLT.

Incólume, pois, o artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal.

2.2 RESCISÃO CONTRATUAL - JUSTA CAUSA - PORTADOR DE DEPENDÊNCIA QUÍMICA

Examinando a questão, o e. Tribunal Regional decidiu:

"b. Da justa causa

Em depoimento, a reclamada afirma que o reclamante teve dois afastamentos por internação de trinta dias para tratamento de dependência química e entorpecentes (fl. 176, do processo restaurado).

À fl. 206, quando de sua manifestação sobre o documento juntado pelo reclamante que dá notícia do seu estado de melhora, a reclamada afirma que não se negou a autorizar o reclamante a realizar tratamento para dependência química.

Assim, conclui-se que a reclamada detinha conhecimento da dependência química do reclamante em época anterior ao dia dos fatos que ensejou a dispensa do reclamante, mas se manteve inerte durante o pacto laboral, manifestando-se somente no dia que o reclamante carrou ao seu estabelecimento droga para ser consumida.

Nota-se que a prova testemunhal do reclamante corrobora que o reclamante apresentava dependência química. A testemunha afirma que o reclamante já havia se socorrido de programa de recuperação de pessoas dependentes de álcool ou outras drogas.

Desse modo, como bem asseverou o juízo 'a quo', por se tratar de doença a dependência química-, como reconhecida pela Organização Mundial da Saúde - OMS, não deveria a reclamada ter dispensado o reclamante, mas, sim, encaminhá-lo a Previdência Social para ser adotada uma solução de natureza previdenciária para o caso.

Destarte, há que se reconhecer que a despedida por justa causa se apresenta medida extremada que não atende aos fins sociais e bem comum, como competia à reclamada observar no cumprimento de sua função social, a teor do artigo 170, III, da Constituição Federal, e, também, dos artigos 421, 422 e 472, do Código Civil (função social dos contratos)." (fls. 421 e 422 - PDF,seq.1)

Na minuta de fls. 452-461 - PDF, seq. 1, sustenta a reclamada que o motivo da justa causa obreira não foi o fato de ser ele usuário de entorpecente ou dependente químico, mas sim pelo uso da substância química dentro das dependências da empresa, contrariando as normas internas estabelecidas. Argumenta com a viabilidade da revista, pela alegada violação dos artigos 5º, LIV e LV, da Constituição Federal, 818 da CLT, 333, I, do CPC, bem como por divergência jurisprudencial.

Decido.

Ao examinar a prova, concluiu o e. Regional que a dispensa por justa causa se constituiu em medida extremamente rigorosa, na medida em que a reclamada tinha conhecimento da dependência química do autor, antes mesmo da ocorrência dos fatos que a ensejaram, não extraíndo sua convicção à luz dos artigos 5º, LIV e LV, da Constituição Federal, 818 da CLT, 333, I, do CPC. Incidência da Súmula 297/TST.

Os arestos transcritos não ensejam o prosseguimento do apelo. Nenhum deles se reporta às mesmas circunstâncias fáticas abordadas no acórdão recorrido: dispensa por justa causa de empregado com dependência química. Pertinência da Súmula nº 296 do TST.

Com esses fundamentos, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento.

Brasília, 18 de Setembro de 2012.

Firmado por Assinatura Eletrônica (Lei nº 11.419/2006)

MARIA DAS GRAÇAS SILVANY DOURADO LARANJEIRA

Desembargadora Convocada Relatora

fls.

PROCESSO Nº TST-AIRR-170700-92.2006.5.02.0462

A C Ó R D ã O

4ª Turma

GMFEO/JD/iap

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não demonstrada violação dos arts. 93, IX, da Constituição Federal, 832 da CLT e 458 do CPC. **DEPENDENTE QUÍMICO. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NÃO COMPROVADA.** A Corte Regional não emitiu tese a respeito das matérias disciplinadas nos arts. 1º, III e IV, 3º, IV, e 7º, I, da Constituição Federal. Não demonstrada ofensa aos arts. 5º, XLI, da Constituição Federal nem dos arts. 1º e 4º da Lei nº 9.029/95. Quanto à divergência colacionada, o 1º modelo não atende ao disposto na Súmula nº 337, I, do TST e o 2º não apresenta a especificidade de que trata a Súmula nº 296 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-138700-07.2009.5.02.0471**, em que é Agravante **DIOGO ÍRIS DOS SANTOS** e Agravada **GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA**.

A Vice-Presidente Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região denegou seguimento ao recurso de revista interposto pelo Reclamante, o que ensejou a interposição do presente agravo de instrumento.

A Agravada apresentou contraminuta ao agravo de instrumento e contrarrazões ao recurso de revista.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos legais de admissibilidade do agravo de instrumento, dele conheço.

2. MÉRITO

O despacho denegatório de seguimento do recurso de revista é do seguinte teor:

"DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / ATOS PROCESSUAIS / NULIDADE /
NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Alegação(ões):

- violação do(s) art(s). 93, IX da CF.

- violação do(s) art(s). 832 da CLT, 458, do CPC.

O recorrente alega que sua dispensa foi discriminatória, tendo em vista que há época encontrava-se em tratamento para recuperação.

Consta do v. Acórdão:

"NULIDADE DA DISPENSA E REINTEGRAÇÃO

Pretende o recorrente a reforma do R. Julgado de origem, afim de que seja reconhecida a nulidade de sua dispensa alegando ser discriminatória, em decorrência de dependência química.

Razão, contudo, não lhe assiste.

Contestando a pretensão inicial, a reclamada afirmou que encaminhou o reclamante para um programa de recuperação de empregado dependente químico, criado pela própria empresa, que tem como objetivo: '... a prevenção, a intervenção via diagnóstico, tratamento e acompanhamento do empregado dependente químico ...' (fls. 69).

O direito à participação do empregado no programa, sem ônus ou prejuízo de salário, tem como condição a observância ao tratamento de forma correta, bem como a participação às reuniões com o serviço médico do programa, conforme se verifica no documento (Normas de Participação no Programa Real) acostado às fls. 147/148.

No entanto, a prova documental produzida evidencia que não houve empenho no tratamento por parte do empregado.

Neste sentido, é o que se depreende do noticiado: "... houve reorientação sobre objetivo e requisitos a serem cumpridos através deste Programa mantido pela GMB, tendo em vista que o empregado não vem observando a programação proposta para o seu tratamento. O empregado está ciente que está tendo nova oportunidade, a critério exclusivo da empresa, e que poderá ter seu tratamento interrompido caso não haja empenho em sua recuperação ..." (fls. 153); "... Através do presente termo, fica o empregado ciente de que está sendo interrompido seu tratamento através do (Programa de Prevenção e Recuperação do Empregado Dependente Químico), pelo fato de, apesar de reorientado, não ter cumprido os objetivos deste Programa e não ter acompanhado, de forma adequada, a programação proposta para o caso ..." (fls. 154).

Insta salientar que o próprio autor admitiu não ter frequentado regularmente os grupos de apoio (fls. 170), como se observa pelo Resumo de Prontuário juntado às fls. 162/172.

E, como bem observado no R. Julgado recorrido "... não houve prática de ato discriminatório pela ré. Depois de saber da dependência química do autor, a ré promoveu vários atos que visavam tratar e recuperar o autor, não tendo este seguido os compromissos previstos no programa de reabilitação pela ré. A dispensa ocorrida - que vale lembrar, se deu mais de um ano e três meses depois da ciência, pela ré da dependência química do autor - não se deu simplesmente pela dependência química do autor, mas sim, pela falta de compromisso deste com o programa referido, que ocasionou inúmeros afastamentos e faltas, com consequente quebra da confiança do empregador em seu empregado ..." (fls. 176).

Destarte, de concluir que não houve discriminação por parte do reclamado na dispensa do empregado, eis que agiu no âmbito de seu poder diretivo, permanecendo o estabelecido no juízo a quo.

Nego provimento

Consta da decisão dos embargos de declaração:

Da exposição feita nos embargos de declaração, pode-se concluir que nenhuma das hipóteses previstas no artigo 535 do código de processo civil se encontra presente no Acórdão.

De toda aquela explanação ficou claro que se olvida ele de que os embargos de declaração não se prestam a submeter o que já foi decidido a um novo exame, como hipótese de recurso passível de modificar a prestação jurisdicional. Portanto, tem o embargante ciência que a matéria declaratória visa escoimar da sentença ou do acórdão defeitos técnicos, tornando-os claros para o exato cumprimento do comando decisório.

Assim não servem os embargos para novo pronunciamento jurisdicional, reformando o anterior, nem para prequestionar matéria não discutida com vistas a recurso à instância superior. A via declaratória não é própria para impugnar a justiça da decisão. Assim, se erro houve no julgado, a questão desafia recurso próprio.

A omissão que justifica a oposição de embargos de declaração diz respeito à matéria que necessita de decisão pelo órgão jurisdicional, conforme artigo 535, II, do código de processo civil, de aplicação subsidiária. Portanto, não é omissão deixar o juízo de retrucar todos os fundamentos expedidos pelas partes, ou seja, não esta o juiz obrigado a dissertar sobre cada um dos dispositivos legais indicados pelos litigantes, bastando a explicação dos motivos norteadores do convencimento, como ocorreu no julgado embargado.

Neste sentido, a fundamentação do voto menciona expressamente as provas dos autos e que noticiam a ausência de atitude discriminatória do empregador para a dispensa do empregado, em que pese a discordância manifestada.

Portanto, ausentes as hipóteses legais a justificar a medida, conclui-se que a pretensão é a reforma do julgado, o que não pode ser feito pelo meio escolhido.

Inicialmente, é relevante destacar que, conforme jurisprudência pacífica do C. TST, consubstanciada pela Orientação Jurisprudencial nº 115 da SDI-1, somente por violação dos artigos 458 do CPC, 832 da CLT ou 93, IX, da Constituição Federal pode ser admitido o conhecimento de Recurso de Revista pela preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, motivo pelo qual revela-se inócua arguição de que a alegada falta da prestação jurisdicional resultaria em violação a disposição diversa.

Por outro lado, no caso dos autos, não há que se cogitar de negativa da prestação jurisdicional, tampouco de malferimento aos artigos 458 do CPC, 832 da CLT, ou 93, IX, da Constituição Federal, vez que o v. Acórdão hostilizado se encontra fundamentado com clareza, abordando os pontos essenciais de sua conclusão, sendo que as matérias apontadas foram devidamente apreciadas.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO / REINTEGRAÇÃO / READMISSÃO OU INDENIZAÇÃO / POR DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

Alegação(ões):

- violação do(s) art(s). 1º, III, IV, 3º, IV, 5º, 'caput', X, XLI, 6º, 7º, I, XX da CF.
- violação do(s) art(s). 1º, 4º da Lei 9.029/95.
- divergência jurisprudencial.

Sustenta que o recorrente encontrava-se doente quando foi dispensado, razão pela qual deve ser reintegrado.

Consta do v. Acórdão

NULIDADE DA DISPENSA E REINTEGRAÇÃO

Pretende o recorrente a reforma do R. Julgado de origem, afim de que seja reconhecida a nulidade de sua dispensa alegando ser discriminatória, em decorrência de dependência química.

Razão, contudo, não lhe assiste.

Contestando a pretensão inicial, a reclamada afirmou que encaminhou o reclamante para um programa de recuperação de empregado dependente químico, criado pela própria empresa, que tem como objetivo: '... a prevenção, a intervenção via diagnóstico, tratamento e acompanhamento do empregado dependente químico ...' (fls. 69).

O direito à participação do empregado no programa, sem ônus ou prejuízo de salário, tem como condição a observância ao tratamento de forma correta, bem como a participação às reuniões com o serviço médico do programa, conforme se verifica no documento (Normas de Participação no Programa Real) acostado às fls. 147/148.

No entanto, a prova documental produzida evidencia que não houve empenho no tratamento por parte do empregado.

Neste sentido, é o que se depreende do noticiado: "... houve reorientação sobre objetivo e requisitos a serem cumpridos através deste Programa mantido pela GMB, tendo em vista que o empregado não vem observando a programação proposta para o seu tratamento. O empregado está ciente que está tendo nova oportunidade, a critério exclusivo da empresa, e que poderá ter seu tratamento interrompido caso não haja empenho em sua recuperação ..." (fls. 153); "... Através do presente termo, fica o empregado ciente de que está sendo interrompido seu tratamento através do (Programa de Prevenção e Recuperação do Empregado Dependente Químico), pelo fato de, apesar de reorientado, não ter cumprido os objetivos deste Programa e não ter acompanhado, de forma adequada, a programação proposta para o caso ..." (fls. 154).

Insta salientar que o próprio autor admitiu não ter frequentado regularmente os grupos de apoio (fls. 170), como se observa pelo Resumo de Prontuário juntado às fls. 162/172.

E, como bem observado no R. Julgado recorrido "... não houve prática de ato discriminatório pela ré. Depois de saber da dependência química do autor, a ré promoveu vários atos que visavam tratar e recuperar o autor, não tendo este seguido os compromissos previstos no programa de reabilitação pela ré. A dispensa ocorrida - que vale lembrar, se deu mais de um ano e três meses depois da ciência, pela ré da dependência química do autor - não se deu simplesmente pela dependência química do autor, mas sim, pela falta de compromisso deste com o programa referido, que ocasionou inúmeros afastamentos e faltas, com consequente quebra da confiança do empregador em seu empregado ..." (fls. 176).

Destarte, de concluir que não houve discriminação por parte do reclamado na dispensa do empregado, eis que agiu no âmbito de seu poder diretivo, permanecendo o estabelecido no juízo a quo.

Nego provimento"

Não obstante as afrontas legais e constitucionais aduzidas, bem como os dissensos interpretativos suscitados, inviável o apelo, uma vez que a matéria, tal como tratada no v. acórdão e posta nas razões recursais, reveste-se de contornos nitidamente fático-probatórios, cuja reapreciação, em sede extraordinária, é diligência que encontra óbice na Súmula nº 126 do C. Tribunal Superior do Trabalho.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao Recurso de Revista" (fls. 266/271 do documento sequencial eletrônico nº 1).

Ao contrário do que sustenta o Agravante, a decisão agravada não merece reforma, pelas seguintes razões:

2.1. NULIDADE DA DISPENSA. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Nas razões de recurso de revista, o Reclamante afirmou que é *"dependente químico de 'crack' e cocaína, foi dispensado pela reclamada justamente por este fato, quando estava em pleno tratamento para tentativa de recuperação. O mesmo estava afastado do trabalho, e o departamento médico sugeriu o retorno ao trabalho, que foi sucedida pela imediata dispensa"* (fl. 231 do documento sequencial eletrônico nº 1).

Afirma que opôs embargos de declaração, mas o Tribunal Regional *"não se manifestou sobre o ponto fundamental do recurso ordinário, ou seja, se o fato incontroverso da reclamada ter dispensado o reclamante do mesmo em razão de o mesmo ser dependente químico, isso não se configura dispensa discriminatória ainda mais se levado em conta que estava internado para tratamento e foi chamado pela reclamada só para ser dispensado, interrompendo possível melhora no quadro"* (fl. 233 do documento sequencial eletrônico nº 1).

Aduz que não há manifestação a respeito de comunicado emitido pela instituição de tratamento onde o Autor estava internado, data antes de sua dispensa, em que informava que havia necessidade de mais seis meses e tratamento.

Alega que o Tribunal Regional *"não poderia ter afirmado que não havia colaboração do autor, ter deixado de se manifestar sobre o fato do reclamante, assim que foi avisado que teria nova oportunidade para tratamento, ter se internado imediatamente para nova tentativa de cura, o que suplanta por completo a tese de que não se interessou em se tratar"* (fl. 234 do documento sequencial eletrônico nº 1).

Apontou violação dos arts. 93, IX, da Constituição Federal, 832 da CLT e 458 do CPC.

A Corte Regional negou provimento aos embargos de declaração, sob o fundamento de que *"não é omissão deixar o Juízo de retrucar todos os fundamentos expendidos pelas partes, ou seja, não está o Juiz obrigado a dissertar sobre cada um dos dispositivos legais indicados pelos litigantes, bastando a explicação dos motivos norteadores do convencimento, como ocorreu no julgado embargado. Nesse sentido, a fundamentação do voto menciona expressamente a prova dos autos e que noticiam a ausência de atitude discriminatória do empregador para a dispensa do empregado, em que pese a discordância manifestada"* (fl. 226 do documento sequencial eletrônico nº 1).

Não se constata a alegada nulidade por negativa de prestação jurisdicional.

Ficou consignado nos autos que o Reclamante foi encaminhado para um programa de recuperação de dependente químico, que tem como objetivo a prevenção, a intervenção por meio de diagnóstico médico, tratamento e acompanhamento, tudo sem ônus ou prejuízo ao salário.

Consta do acórdão que *"a prova documental produzida evidencia que não houve empenho no tratamento por parte do empregado"* e que *"o próprio autor admitiu não ter frequentado regularmente os grupos de apoio (fls. 170), como se observa pelo Resumo do Prontuário juntado às fls. 162/172"* (fl. fl. 215 do documento sequencial eletrônico nº 1).

A Corte Regional explicitou que, *"como bem observado no R. Julgado recorrido "... não houve prática de ato discriminatório pela ré. Depois de saber da dependência química do autor, a ré promoveu vários atos que visavam tratar e recuperar o autor, não tendo este seguido os compromissos previstos no programa de reabilitação pela ré. A dispensa ocorrida - que vale lembrar, se deu mais de um ano e três meses depois da ciência pela ré da dependência química do autor - não se deu simplesmente pela dependência química do autor, mas sim, pela falta de compromisso deste com o programa referido, que ocasionou inúmeros afastamentos e faltas, com consequente quebra da confiança do empregador em seu empregado ..." (fls. 176)"* (fl. 271 do documento sequencial eletrônico nº 1).

Nesses termos, afasta-se a indicação de ofensa aos 93, IX, da Constituição Federal, 832 da CLT e 458 do CPC.

Diante do exposto, nego provimento.

2.2. DEPENDENTE QUÍMICO. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NÃO COMPROVADA

O Reclamante aponta violação dos arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, X e XLI, 6º e 7º, I e XXX, todos da Constituição Federal, 1º e 4º da Lei nº 9.029/95, divergência jurisprudencial e ofensa à Convenção nº 111 da OIT.

Alega que foi dispensado pela Reclamada por ser dependente químico e que a *"discriminação se verificou pelo próprio fato de a reclamada dispensar o reclamante mesmo sem justa causa, ciente de que este era portador de doença grave, ou seja, dependência química"*, que no acórdão é conclusivo no sentido de que *"não havia controvérsia quanto à dependência química do reclamante, mas sim, eventualmente, sobre seu interesse em curar-se"* (fl. 281 do documento sequencial eletrônico nº 1).

Aduz que a decisão regional ofendeu sua dignidade humana, os valores sociais do trabalho e discriminação no âmbito laboral.

A Corte Regional consignou os seguintes fundamentos:

"NULIDADE DA DISPENSA E REINTEGRAÇÃO

Pretende o recorrente a reforma do R. Julgado de origem, afim de que seja reconhecida a nulidade de sua dispensa alegando ser discriminatória, em decorrência de dependência química.

Razão, contudo, não lhe assiste.

Contestando a pretensão inicial, a reclamada afirmou que encaminhou o reclamante para um programa de recuperação de empregado dependente químico, criado pela própria empresa, que tem como objetivo: *'... a prevenção, a intervenção via diagnóstico, tratamento e acompanhamento do empregado dependente químico ...'* (fls. 69).

O direito à participação do empregado no programa, sem ônus ou prejuízo de salário, tem como condição a observância ao tratamento de forma correta, bem como a participação às reuniões com o serviço médico do programa, conforme se verifica no documento (Normas de Participação no Programa Real) acostado às fls. 147/148.

No entanto, a prova documental produzida evidencia que não houve empenho no tratamento por parte do empregado.

Neste sentido, é o que se depreende do noticiado: *"... houve reorientação sobre objetivo e requisitos a serem cumpridos através deste Programa mantido pela GMB, tendo em vista que o empregado não vem observando a programação proposta para o seu tratamento. O empregado está ciente que está tendo nova oportunidade, a critério exclusivo da empresa, e que poderá ter seu tratamento interrompido caso não haja empenho em sua recuperação ..."* (fls. 153); *"... Através do presente termo, fica o empregado ciente de que está sendo interrompido seu tratamento através do (Programa de Prevenção e Recuperação do Empregado Dependente Químico), pelo fato de, apesar de reorientado, não ter cumprido os objetivos deste Programa e não ter acompanhado, de forma adequada, a programação proposta para o caso ..."* (fls. 154).

Insta salientar que o próprio autor admitiu não ter frequentado regularmente os grupos de apoio (fls. 170), como se observa pelo Resumo de Prontuário juntado às fls. 162/172.

E, como bem observado no R. Julgado recorrido *"... não houve prática de ato discriminatório pela ré. Depois de saber da dependência química do autor, a ré promoveu vários atos que visavam tratar e recuperar o autor, não tendo este seguido os compromissos previstos no programa de reabilitação pela ré. A dispensa ocorrida - que vale lembrar, se deu mais de um ano e três meses depois da ciência, pela ré da dependência química do autor - não se deu simplesmente pela dependência química do autor, mas sim, pela falta de compromisso deste com o programa referido, que ocasionou inúmeros afastamentos e faltas, com consequente quebra da confiança do empregador em seu empregado ..."* (fls. 176).

Destarte, de concluir que não houve discriminação por parte do reclamado na dispensa do empregado, eis que agiu no âmbito de seu poder diretivo, permanecendo o estabelecido no juízo *a quo*.

Nego provimento" (fls. 214/215 documento sequencial eletrônico nº 1).

O art. 1º, III e IV, da Constituição Federal descreve os fundamentos da Constituição Federal e o 3º, IV, trata dos objetivos da República Federativa do Brasil, não demonstrando qualquer pertinência com a matéria debatida.

O 7º, I, da Constituição Federal traz em seu bojo: *"relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos"*; e o 7º, XXX, da CF/88 dispõe que *"proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor e estado civil"*.

Da mesma forma, verifica-se que os incisos dos dispositivos constitucionais acima citados, não têm pertinência com a matéria debatida nos presentes autos.

O 5º, XLI, da Constituição Federal dispõe que *"a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais"*.

O 1º e 4º da Lei nº 9.029/95 tem o seguinte teor:

"Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Não se verifica ofensa dos arts. 5º, XLI, da Constituição Federal nem dos arts. 1º e 4º da Lei nº 9.029/95, em razão de a Corte Regional ter consignado os seguintes fundamentos:

"Insta salientar que o próprio autor admitiu não ter frequentado regularmente os grupos de apoio (fls. 170), como se observa pelo Resumo de Prontuário juntado às fls.162/172.

E, como bem observado no R. Julgado recorrido *"... não houve prática de ato discriminatório pela ré. Depois de saber da dependência química do autor, a ré promoveu vários atos que visavam tratar e recuperar o autor, não tendo este seguido os compromissos previstos no programa de reabilitação pela ré. A dispensa ocorrida - que vale lembrar, se deu mais de um ano e três meses depois da ciência, pela ré da dependência química do autor - não se deu simplesmente pela dependência química do autor, mas sim, pela falta de compromisso deste com o programa referido, que ocasionou inúmeros afastamentos e faltas, com consequente quebra da confiança do empregador em seu empregado ..."* (fls. 176).

Destarte, de concluir que não houve discriminação por parte do reclamado na dispensa do empregado, eis que agiu no âmbito de seu poder diretivo, permanecendo o estabelecido no juízo *a quo*" (fl. 215 documento sequencial eletrônico nº 1).

Quantos aos arestos colacionados, o 1º modelo não atende ao disposto na Súmula nº 337, I, do TST, em razão de não apresentar fonte de publicação; o 2º aresto veicula a tese de inversão do ônus da prova no caso de dispensa discriminatória de portador de doença grave, questão não estranha ao debate (fls. 237 e 239 do documento sequencial eletrônico nº 1).

Diante do exposto, nego provimento ao agravo de instrumento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento.

Brasília, 11 de Junho de 2014.

Firmado por Assinatura Eletrônica (Lei nº 11.419/2006)

Fernando Eizo Ono

Ministro Relator

fls.

PROCESSO Nº TST-AIRR-138700-07.2009.5.02.0471

A C Ó R D ã O

SBDI1

JOD/ja/jc

EMBARGOS. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO. ART. 482, 'F', DA CLT.

1. Na atualidade, o alcoolismo crônico é formalmente reconhecido como doença pelo Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde - OMS, que o classifica sob o título de "síndrome de dependência do álcool" (referência F- 10.2). É patologia que gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Clama, pois, por tratamento e não por punição.

2. O dramático quadro social advindo desse maldito vício impõe que se dê solução distinta daquela que imperava em 1943, quando passou a vigor a letra fria e hoje caduca do art. 482, "f", da CLT, no que tange à embriaguez habitual.

3. Por conseguinte, incumbe ao empregador, seja por motivos humanitários, seja porque lhe toca indeclinável responsabilidade social, ao invés de optar pela resolução do contrato de emprego, sempre que possível, afastar ou manter afastado do serviço o empregado portador dessa doença, a fim de que se submeta a tratamento médico visando a recuperá-lo.

4. Recurso de embargos conhecido, por divergência jurisprudencial, e provido para restabelecer o acórdão regional.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos em Recurso de Revista nº **TST-E-RR-586.320/99.1**, em que é Embargante **FÁBIO ROCHA LOPES** e Embargado **BRB - BANCO DE BRASÍLIA S.A.**

A Eg. Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por meio do v. acórdão de fls. 270/274, da lavra do Exmo. Juiz Convocado João Ghisleni Filho, conheceu do recurso de revista interposto pelo Banco quanto ao tema "justa causa - embriaguez no serviço", por divergência jurisprudencial e por violação ao art. 482, alínea "f", da CLT. No mérito, deu-lhe provimento para reputar caracterizada a justa causa.

Aos embargos de declaração interpostos pelo Reclamante (fls. 276/278), negou-se provimento (fls. 282/284).

Inconformado, o Reclamante interpôs os presentes embargos pugnando pela reforma do v. acórdão turmário, no particular. Para tanto, apontou violação ao art. 896, da CLT, bem como contrariedade à Súmula 126, do Eg. TST e divergência jurisprudencial.

É o relatório.

1. CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade dos embargos, passo ao exame dos pressupostos intrínsecos do presente recurso.

1.1. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO

Como visto, a Eg. Turma conheceu e deu provimento ao recurso de revista interposto pelo Banco para, reformando o v. acórdão regional, reconhecer o alcoolismo como justa causa para a despedida do empregado, sob a seguinte fundamentação (fl. 273):

"Por outro lado, a Revista também merece conhecimento por violação ao art. 482, "f", da CLT, na medida em que esse dispositivo estabelece que a embriaguez habitual ou em serviço constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. A doutrina, bem como a jurisprudência, na realidade, inclinam-se pela configuração da justa causa, bastando que se concretize uma só vez.

Na lição do jurista Valentin Carrion, haverá embriaguez quando o indivíduo, intoxicado, perde o governo de suas faculdades a ponto de tornar-se incapaz de executar com prudência a tarefa a que se consagra. (In Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, Saraiva, 1999, 24ª ed., pg. 385).

Tem-se, portanto, que o alcoolismo, apesar de ser atualmente considerado doença, está tipificado na CLT como ensejador de falta grave, acarretando a justa causa.

Nesse sentido, cito os seguintes precedentes desta Corte Superior Trabalhista acerca do tema (...)"

Nos presentes embargos, alega o Reclamante que *"a punição extrema (justa causa) se acha incompatível com o desiderato de proteção que se deve dar àquele acometido de síndrome alcoólica"*. Acosta arestos para a demonstração de divergência jurisprudencial.

O presente recurso merece conhecimento, por divergência jurisprudencial, porquanto o aresto paradigma de fls. 288/289 adota tese diametralmente oposta a do v. acórdão turmário, ao entender que o alcoolismo requer um *"tratamento adequado, e não punição"*.

Conheço, pois, dos embargos, por divergência jurisprudencial.

2. MÉRITO DO RECURSO

Cinge-se a questão em se perquirir se o alcoolismo crônico constitui justa causa à rescisão do contrato de trabalho.

Entendo que não.

Com efeito, é certo que o artigo 482, alínea "f", da CLT, como se sabe, estabelece como falta passível de configurar justa causa para dispensa a **embriaguez habitual ou em serviço**:

"Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

(...)

f) embriaguez habitual ou em serviço;

(...)"

Sucede que, a meu juízo, o presente caso não se amolda à situação descrita pelo aludido dispositivo legal.

A bem de ver, trata-se de **peculiar hipótese** em que a ação é intentada pelo Banco em desfavor do empregado, por meio da qual pretende, em síntese, a devolução de valores pagos por ocasião da vigência do contrato de trabalho, em virtude de haver sido constatado um termo de rescisão contratual negativo.

Pede, assim, a declaração de extinção do contrato de trabalho com o empregado ora Embargante, bem como a sua condenação ao pagamento "**do valor líquido negativo de seu TRCT acrescido de correção monetária e juros de mora**" (fl. 05).

Em suas razões, relata haver dispensado seu empregado "*por justa causa, em face de processo administrativo disciplinar que apurou seu enquadramento no art. 482, alínea "f", da CLT*", em virtude de "*embriaguez habitual*" (fl. 03).

A então MM. 14ª JCJ de Brasília, contudo, julgou improcedente o pedido formulado pelo Banco, por meio de percuciente e elucidativa fundamentação da lavra do Dr. Rubens Curado Silveira, integralmente adotada pelo Eg. Regional, de seguinte teor (fls. 171/174):

"Ocorre, *data venia*, que esses fatos, por si só, não são suficientes para o despedimento por justa causa, conforme exposto a seguir.

O próprio relatório final apresentado pela Comissão Permanente de Disciplina, bem como vários outros documentos juntados com a inicial, comprovam indubitavelmente que o reclamado é portador da 'Síndrome Alcoólica' (v. doc. de fl. 14), popularmente conhecida como alcoolismo, tendo sido, inclusive, internado 15 vezes para tentativa de cura, todas frustradas.

Ocorre que o alcoolismo, atualmente, é tido como uma doença pela própria Organização Mundial de Saúde. Tanto que o Código Internacional de Doenças, ao cuidar dos transtornos mentais e de comportamento, tipifica essa síndrome de dependência como 'um conjunto de fenômenos fisiológicos, comportamentais e cognitivos, no qual o uso de uma substância ou classe de substância alcança uma prioridade muito maior para um determinado indivíduo que outros comportamentos que antes tinham maior valor'. Diz, ainda, que 'uma característica descritiva central da síndrome de dependência é o desejo (frequentemente forte, algumas vezes irresistível) de consumir drogas psicoativas (as quais podem ou não terem sido medicamente prescritas), álcool ou tabaco'.

Como visto, o portador da doença do alcoolismo tem o álcool como prioridade, muito acima das obrigações cotidianas, inclusive o trabalho. Trata-se de uma dependência física, um desejo de consumir o álcool, 'algumas vezes irresistível'.

Em recente trabalho, denominado 'Alcoolismo e demissão do servidor', o professor Airton Rocha Nóbrega expôs, com plena razão, ensina que:

'A síndrome de dependência do álcool, ou o alcoolismo crônico, criaria para o indivíduo, conforme se expõe, uma compulsão que o impediria de reagir ao desejo de não consumir e que se prestaria a retirar-lhe o poder de entender ou de evitar, de forma consciente, os atos a partir de então praticados'. (trabalho publicado no caderno 'Direito e Justiça do Correio Brasiliense de 05.10.98).

Nesse passo, temos por evidente que todas as faltas expostas na inicial como geradoras do despedimento motivado, na realidade, decorreram da doença a que está acometido. Decorreram, pois, desse desejo inconsciente e compulsivo de consumir o álcool, da sua dependência física.

Aliás, o próprio relatório final da Comissão Permanente de Disciplina reconheceu esse fato ao dispor que 'As causas que motivaram a abertura do presente PAD têm sua origem nas constantes ausências ao serviço e emissão

de cheques sem a devida provisão de fundos. Estas faltas disciplinares, por sua vez, têm sua origem nas constantes ausências ao serviço e emissão de cheques sem a devida provisão de fundos. Estas faltas disciplinares, por sua vez, têm raízes no habitual estado de embriaguez em que vive o indiciado (v. fl. 82).

Adiante, em comentário da CPDIS, foi exposto que 'Suas faltas guardam íntima conexão com o serviço, **uma vez que o habitual estado de embriaguez impede o indiciado de comparecer ao seu posto de trabalho**' (v. fl. 85).

Vale registrar que a inicial não cita a emissão de cheques sem fundo como causa do despedimento motivado, mesmo porque restou esclarecido que a tais atos decorreram também do alcoolismo e já foram corrigidos através do total pagamento.

Os demais fatos expostos na exordial como justificadores da justa causa, inclusive o abandono dos tratamentos, infrações cometidas nas clínicas em que foi internado, bem como o não comparecimento nas perícias médicas, antes de evidenciarem faltas disciplinares, demonstram que o obreiro está totalmente dominado pela doença, que gerou essas atitudes. Logo, temos por equivocado o entendimento, exposto no processo disciplinar, de que o autor não se esforçou para se livrar da doença, apesar de todas as tentativas de ajuda. Na realidade, ele não conseguiu se livrar da doença, não tendo os tratamentos gerado o efeito desejado.

Por outro lado, *data venia* dos entendimentos em contrário, a 'embriaguez habitual ou em serviço' de que trata o art. 482, 'f', da CLT, deve ser vista como aquela consciente, em que o empregado recorre ao álcool (ou outra substância tóxica) por livre vontade ou por total irresponsabilidade, o que não ocorre no caso do alcoólatra, em que o consumo da substância é inconsciente, compulsivo, incontrolável.

Interpretação nesse sentido se faz necessária, inclusive, porque não seria razoável que o empregado fosse despedido imotivadamente em decorrência de atos causados pela sua doença e praticados inconscientemente, sem qualquer intenção (dolo) ou culpa. Assemelha-se a esta hipótese, guardadas as devidas proporções, aos crimes praticados pelos inimputáveis, que não têm consciência do ato no momento de sua prática.

Demais disso, vale lembrar que essa disposição consolidada é datada de 1943, quando o alcoolismo ainda não era visto como uma doença pela OMS. A interpretação dessa norma, pois, deve se ater ao entendimento moderno da medicina acerca dessa doença, não podendo permanecer imutável, como se o mundo não girasse.

Tanto gira que a mesma previsão da CLT estava contida na Lei 1.711/52, antigo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis, mas foi suprimida da Lei 8.112/90, novo Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União, Autarquias e Fundações Públicas. A própria legislação moderna, pois, já excluiu essa antiga, ultrapassada e caquética previsão.

Por fim, cumpre-nos parabenizar o banco-reclamante, bem como a REGIUS, pelas diversas tentativas, até heróicas, de tirar o reclamado do alcoolismo, conforme comprova a Ficha de Acompanhamento Social de fls. 14/20. Afinal, é este o correto procedimento do empregador moderno, que se preocupa não só com os lucros, mas também com a vida dos seus empregados, mesmo porque sem estes (empregados) aqueles (lucros) não ocorreriam. Contudo, o insucesso dos tratamentos não deveria levá-los a 'abandonar o barco' e simplesmente se livrar do empregado 'problemático', máxime por justa causa, quando na realidade a própria empresa reconhece que todos os atos só foram praticados em face da doença."

Vê-se, pois, que o ora Embargante é portador de "**alcoolismo crônico**", catalogado como **doença** pela Organização Mundial de Saúde - OMS, assim descrita no item F-10.2 do Código Internacional de Doenças:

"F-10.2 Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - síndrome de dependência

Conjunto de fenômenos comportamentais, cognitivos e fisiológicos que se desenvolvem após repetido consumo de uma substância psicoativa, tipicamente associado ao desejo poderoso de tomar a droga, à dificuldade de controlar o consumo, à utilização persistente apesar das suas consequências nefastas, a uma maior prioridade dada ao uso da droga em detrimento de outras atividades e obrigações, a um aumento da tolerância pela droga e por vezes, a um estado de abstinência física.

A síndrome de dependência pode dizer respeito a uma substância psicoativa específica (por exemplo, o fumo, o álcool ou o diazepam), a uma categoria de substâncias psicoativas (por exemplo, substâncias opiáceas) ou a um conjunto mais vasto de substâncias farmacologicamente diferentes."

Ora, assim retratado, o **alcoolismo crônico**, ou a síndrome de dependência do álcool, cria para o empregado, nessas condições, compulsão que o impede de reagir ao desejo de não consumir e retira-lhe a capacidade de discernimento para controlar, de forma consciente, os atos a partir daí praticados.

Assim, constata-se que o alcoolismo constitui grave e angustiante problema social. É uma chaga social que aflige todos os segmentos da sociedade, todas as classes sociais, drama familiar penoso para todos quantos o vivenciam e situação, portanto, em que a parte merece compreensão e tolerância da sociedade e, em particular, do empregador.

Não sem razão que o vigente **Código Civil** (Lei nº 10.406/02), em seu art. 4º, declarou serem relativamente incapazes os ébrios habituais, os viciados em tóxicos e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido.

Nesse sentido, inclusive, a Eg. Juíza do TRT da 21ª Região, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro, no artigo "O novo Código Civil e o contrato de trabalho sob lições de Orlando Gomes", defende o seguinte posicionamento:

"Diante da definição de incapacidade no direito civil, a coesão do ordenamento jurídico indica a necessidade de uma definição de justa causa no direito do trabalho, porquanto é impertinente que a mesma pessoa seja considerada portadora de enfermidade e, como tal, incapaz para os atos da vida civil e, pelo mesmo comportamento, seja considerada faltosa no contrato de trabalho." (Revista LTr, São Paulo, v. 66, jun. 2002, p. 695).

O dramático quadro social advindo desse maldito vício impõe que se dê solução distinta daquela que imperava em 1943, quando passou a vigor a letra fria e hoje caduca do **art. 482, alínea "f", da CLT**, no que tange à embriaguez habitual. A despedida sumária do obreiro, longe de representar solução, acaba por agravar a situação já aflitiva do alcoolista.

Por se tratar de enfermidade, entendo que, ao invés de ensejar a **dispensa por justa causa**, deveria inspirar no empregador, sobretudo por motivos humanitários, sempre que possível, atitude dirigida ao encaminhamento para tratamento médico e/ou psiquiátrico do empregado que se encontrar em tão degradante e aflitiva condição, com o seu conseqüente afastamento do serviço e a suspensão do contrato de trabalho.

Do contrário, penso que há certa incompreensão, ou, quando menos, falta de caridade, de magnanimidade para com situação grave, séria e dolorosa, do ponto de vista pessoal e social. Despedir um empregado notoriamente doente significa agredir a própria dignidade do trabalhador, que necessita de tratamento para sua ressocialização, e não de uma sanção descabida ante supostas infrações cometidas por força de uma doença da qual o empregado não pode se livrar sozinho.

Nesse ponto, convém recordar que as empresas têm também responsabilidade social decorrente de mandamento constitucional e que tal medida significa a realização do maior objetivo do trabalho, que é a dignificação do ser humano.

Aos doutrinadores mais sensíveis também não escapou questão de tamanha gravidade. É o caso de Teófilo Furtado, que assim alerta:

"(...) havendo prenúncios de qualquer síndrome de alcoolismo por parte do trabalhador, cabe à empresa, através de setor de serviço social e psicologia, e mesmo até ao próprio obreiro, investigar a real condição de alcoólatra do empregado, que uma vez constatada deverá dar lugar não a uma desumana ruptura do contrato de trabalho com justa causa, mas sim, evidenciada a invalidez para o trabalho, a uma aposentadoria, do tipo provisória, até que seja consumada a cura ou evidenciada a irreversibilidade do quadro, quando então, no primeiro caso, o obreiro retornará ao emprego, ou simplesmente a segunda hipótese, a aposentadoria transmutar-se-á de provisória para definitiva." (.)

João Régis Fassbender Teixeira, em seu trabalho "alcooolismo e direito" (1984, p. 14-15), pugnou pela declaração de "*caduquice da letra 'F' do art. 482 da CLT*", por assim entender:

"Sendo o alcooolismo uma doença - e o é comprovada e declaradamente - não há maneira de enquadrá-la como justa causa, muito menos como falta grave, no concerto das ocorrências que podem tumultuar uma relação de emprego. Seria o mesmo que admitir, v.g., o câncer, a lepra, a tuberculose como motivos justos para rescindir um pacto laboral vigente".

Cuidando-se, na presente hipótese, de alcooolismo crônico, entendo, em conclusão, que, se o empregador optasse por se desvencilhar do empregado alcooolista ---- embora se me afigure uma opção pouco caritativa ----, o máximo que poderia fazer seria uma despedida sem justa causa.

É certo que o Banco, em todo esse episódio, adotou uma atitude que até então me pareceu louvável, porque houve inúmeros afastamentos a que esse empregado foi submetido por conta da doença de que estava acometido, como ressaltou a r. instância ordinária. Contudo, o reconhecimento da despedida por justa causa, em um quadro de um empregado cuja página funcional se tem por imaculada, parece-me de rigor draconiano, inconcebível e inaceitável, do ponto de vista da justiça social.

Em semelhante circunstância, *data venia*, entendo que não pode prosperar a v. decisão da Eg. Turma que, como se percebe, examinou a questão da justa causa como uma questão prejudicial ao equacionamento do pedido relativo à restituição de valores sob o fundamento de que teria havido justa causa para tanto.

Ante o exposto, dou provimento aos embargos para restabelecer o v. acórdão regional.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, dar-lhes provimento para restabelecer o acórdão regional, vencidos os Exmos. Ministros Milton de Moura França e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi.

Brasília, 19 de abril de 2004.

JOÃO ORESTE DALAZEN

Ministro Relator

fls.

PROC. Nº TST-E-RR-586.320/99.1

PROC. Nº TST-E-RR-586.320/99.1

A C Ó R D Ã O

3ª Turma

RMW/oef

RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. ECT. EQUIPARAÇÃO À FAZENDA PÚBLICA. INCIDÊNCIA DO ART. 852-A DA CLT. Depreende-se do art. 12 do Decreto-lei 509/69, bem como da redação da OJ 247/SDI-I/TST, que não está compreendida dentre os privilégios concedidos à Fazenda Pública e estendidos à ECT a não-sujeição ao procedimento sumaríssimo, de que trata o parágrafo único do art.

852-A da CLT, cujas disposições, outrossim, estão adstritas às causas em que for parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional, hipótese diversa dos autos, consabido tratar-se a ECT de empresa pública.

JULGAMENTO EXTRA PETITA. REINTEGRAÇÃO. CAUSA DE PEDIR. Consta da exordial que "A demissão arbitrária teve como verdadeiro motivo o fato do Reclamante ter sido internado em clínica de reabilitação, devido ao alcoolismo crônico", não havendo falar, portanto, em julgamento *extra petita*, pois, na hipótese, o Tribunal *a quo* apenas conferiu enquadramento jurídico diverso ao fato narrado pelo reclamante, deferindo a reintegração pleiteada ao fundamento de o alcoolismo "ser uma doença equiparada a acidente de trabalho".

ECT. DISPENSA. MOTIVAÇÃO. ESTABILIDADE. ALCOOLISMO. REINTEGRAÇÃO. 1. "A validade do ato de despedida de empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais" (OJ 247, II, da SDI-I do TST). **2.** O alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. **3.** Ainda que o alcoolismo, no caso em apreço, não decorra necessariamente do contrato de trabalho, não se vislumbra contrariedade à Súmula 378, II, do TST, porquanto não afastada a ilegalidade da dispensa do reclamante. Incólumes os arts. 1º, III, e 37, *caput*, da Constituição da República.

Recurso de revista integralmente não conhecido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-72700-92.2007.5.17.0013**, em que é Recorrente **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT** e é Recorrido **ROMUALDO LIPPAUS MANGA**.

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, pelo acórdão das fls. 194-205, complementado às fls. 230-5, deu provimento ao recurso ordinário do reclamante, para declarar nula a sua dispensa e determinar a sua reintegração, com o pagamento de todos os salários vencidos e vincendos, a partir do ajuizamento da ação, bem como todas as vantagens não pagas durante o afastamento, e negou provimento ao apelo da reclamada, mantendo a sentença pela qual rejeitada a arguição de não-submissão da demanda ao procedimento sumaríssimo.

Interpõe recurso de revista a reclamada (fls. 238-55), com fulcro no § 6º do art. 896 da CLT.

Despacho positivo de admissibilidade do recurso de revista às fls. 261-3.

Sem contrarrazões (certidão da fl. 264).

Feito não remetido ao Ministério Público do Trabalho (art. 83 do RITST).

É o relatório.

V O T O

I - CONHECIMENTO

1. PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Tempestivo o recurso (fls. 237 e 238), regular a representação (fl. 259) e isento do preparo (Decretos-lei 509/69 e 779/69). Preenchidos, portanto, os pressupostos genéricos de admissibilidade do recurso.

2. PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

2.1. ECT. EQUIPARAÇÃO À FAZENDA PÚBLICA. INCIDÊNCIA DO ART. 852-A DA CLT

Quanto ao tema, decidiu o Tribunal Regional:

"RITO SUMARÍSSIMO. PEDIDO DE CONVERSÃO

A recorrente argumenta, em síntese, que as prerrogativas processuais atribuídas à Fazenda Pública lhes são estendidas, por ser executora do serviço postal mantido exclusivamente pela União (artigo 21, inciso X, da Constituição Federal), razão pela qual não lhe é aplicado o procedimento sumaríssimo, pelo que requer a conversão para o rito ordinário.

Sem razão.

Com efeito, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, ora recorrente, trata-se de empresa pública federal, com personalidade jurídica de direito privado, explorando atividade econômica e, portanto, não faz jus às prerrogativas processuais relativas aos prazos e demais procedimentos atinentes aos entes públicos nos processos de natureza trabalhista.

Nesse sentido, **o artigo 852-A, parágrafo único, da CLT, prevê, expressamente, que estão excluídas do procedimento sumaríssimo as demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional, não se referindo, assim, às empresas públicas, que possuem natureza jurídica de direito privado.**

Além disso, **o entendimento majoritário firmado pelo Excelso Supremo Tribunal Federal e pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que o artigo 12 do Decreto-lei 509/69 garante à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, as prerrogativas processuais conferidas à Fazenda Pública, tão-somente em relação à impenhorabilidade de seus bens e processamento da execução por meio de precatório, não lhe sendo extensíveis as demais prerrogativas previstas no Decreto-lei nº 779/69.**

Esta é a redação do referido dispositivo legal:

"Art. 12 - A ECT gozará de isenção de direitos de importação de materiais e equipamentos destinados aos seus serviços, dos privilégios concedidos à Fazenda Pública, quer em relação a imunidade tributária, direta ou indireta, impenhorabilidade de seus bens, rendas e serviços, quer no concernente a foro, prazos e custas processuais."

Portanto, a tramitação desta ação deve continuar pelo procedimento sumaríssimo.

Nega-se provimento." (grifei)

Nas razões da revista, defende a reclamada que, por ser equiparada à Fazenda Pública, "a não-aplicação da regra do parágrafo único do art. 852-A da CLT, que dispõe ser inaplicável à Fazenda Pública o procedimento sumaríssimo, viola os dispositivos constitucionais contidos do art. 5º, II, XXXV, LV, 37 *caput*, todos da CF/88, bem como representa interpretação diversa da SDI-I do C. TST (OJ 247) e violação de Lei Federal". Indica violação dos arts. 5º, II, XXXV e LV, e 37, *caput*, da Carta Magna, 852-A da CLT e 12 do Decreto-lei 509/69. Transcreve arestos.

Não merece conhecimento a revista.

De início, inviável aferir a acenada afronta aos arts. 5º, II e XXXV, e 37, *caput*, da Carta Magna, porquanto ausente o necessário prequestionamento, tendo em vista que a Corte de origem não dirimiu a lide à luz de tais dispositivos, tampouco foi provocada a fazê-lo nos embargos de declaração. Aplica-se, na espécie, a Súmula 297/TST.

Noutro giro, dispõe o art. 12 do Decreto-lei 509/69:

"A ECT gozará de isenção de direitos de importação de materiais e equipamentos destinados aos seus serviços, dos privilégios concedidos à Fazenda Pública, quer em relação a **imunidade tributária, direta ou**

indireta, impenhorabilidade de seus bens, rendas e serviços, quer no concernente a foro, prazos e custas processuais." (grifei)

No mesmo sentido, o item II da OJ 247/SDI-I/TST cristaliza o seguinte entendimento:

"A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por **gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais.**" (grifei)

Não está compreendida, portanto, dentre os privilégios concedidos à Fazenda Pública e estendidos à ECT a não-sujeição ao procedimento sumaríssimo, de que trata o parágrafo único do art. 852-A da CLT, cujas disposições, outrossim, estão adstritas às causas em que for parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional, hipótese diversa dos autos, consabido tratar-se a ECT de empresa pública.

No mesmo sentido, já decidiu esta Corte Superior:

"1. PRELIMINAR DE IMPROPRIEDADE DO RITO SUMARÍSSIMO. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. EQUIPARAÇÃO À FAZENDA PÚBLICA. O entendimento desta Corte, amparado pela decisão do STF de que a ECT está equiparada à Fazenda Pública, no que concerne às garantias processuais, ressalva apenas aquelas atinentes à impenhorabilidade de seus bens, rendas e serviços, prazo em dobro para recursos, isenção de custas processuais, dispensa de depósito recursal e execução pelo regime previsto no artigo 100 da Constituição Federal, não se cogitando em inaplicabilidade do procedimento sumaríssimo. Ademais, ainda que se trate de controvérsia a respeito da adequação do rito sumaríssimo, a Reclamada deveria ter aparelhado o recurso com fundamentos em violação a dispositivo constitucional ou contrariedade à Súmula desta Corte, o que não ocorreu, hipótese a obstar a admissibilidade do recurso. Recurso de revista não conhecido." (TST-RR-116200-04.2009.5.08.0010, 6ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 12.11.2010)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. EMPRESA PÚBLICA. ECT. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. Embora não se tenha dúvida de que o artigo 12 do Decreto-lei 509/69, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, usufruindo a ECT das mesmas prerrogativas da Fazenda Pública em relação a imunidade tributária, direta ou indireta, impenhorabilidade de seus bens, rendas e serviços, bem como foro, prazos e custas processuais, também não se tem dúvidas de que o parágrafo único do artigo 852-A da CLT, tão-somente, exclui do procedimento sumaríssimo as lides em que é parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional." (TST-AIRR-65540-32.2006.5.08.0003, 2ª Turma, Rel. Min. José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, DJ 30.11.2007)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. 1. ECT. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. Não obstante não se tenha dúvida acerca da tese de que o artigo 12 do Decreto-Lei nº 509/69 tenha sido recepcionado pela atual Carta Republicana, usufruindo a agravante, pois, das mesmas prerrogativas da Fazenda Pública "quer em relação a imunidade tributária, direta ou indireta, impenhorabilidade de seus bens, rendas e serviços, quer no concernente a foro, prazos e custas processuais" também não se têm dúvidas no sentido de que o parágrafo único do artigo 852-A da CLT exclui do procedimento sumaríssimo apenas as "demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional". Nesse contexto e, considerando que a parte, na condição de empresa pública, não está excepcionada pelo dispositivo legal referido, de se concluir que a adoção do rito sumaríssimo pela origem de modo algum está a vulnerar a norma constitucional invocada." (TST-AIRR-37040-93.2005.5.08.0001, 4ª Turma, Rel. Juíza Convocada Maria Doralice Novaes, DJ 02.2.2007)

Nesse contexto, não há falar em violação do art. 5º, LV, da Constituição da República.

Inviável aferir ofensa à legislação infraconstitucional e dissenso de teses, a teor do art. 896, § 6º, da CLT.

Não conheço.

2.2. JULGAMENTO *EXTRA PETITA*. REINTEGRAÇÃO

O Tribunal *a quo* deferiu o pleito de reintegração aos seguintes fundamentos:

"MÉRITO DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

EMPRESA PÚBLICA. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO PARA A DISPENSA. ALCOOLISMO. DOENÇA. FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. REINTEGRAÇÃO

Na inicial, o reclamante alega que, após ser aprovado em concurso público, foi admitido pela reclamada em 22/05/2006, para desempenhar a função de atendente comercial, sendo dispensado sem justa causa em 16/03/2007 (fl. 74).

Sustenta que a sua dispensa foi nula diante da ausência de motivação, uma vez que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT se submete às regras constitucionais aplicáveis à administração pública, e que o ato de dispensa deveria ser precedido de inquérito judicial para apuração de falta grave.

Requer a sua reintegração, com o pagamento das diferenças salariais decorrentes.

Na r. sentença, os pedidos foram julgados improcedentes, pelos seguintes fundamentos:

"A Constituição da República de 1988 prevê, em seu art. 173, § 1º, que 'A empresa pública, a sociedade de economia mista e outras entidades que explorem atividade econômica sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas e tributárias'.

Extraí-se, portanto, que a reclamada, embora de fato faça parte da Administração Indireta, é pessoa jurídica de direito privado. Assim, ainda que seja obrigada a atender às exigências de concurso público para contratar, por força de determinação constitucional, se equipara às demais pessoas de direito privado, sobretudo nas obrigações trabalhistas que contrai, no momento em que, quando contrata sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho, passa a ter os mesmos direitos e obrigações que qualquer outro empregador privado.

E dentre os direitos assegurados ao empregador, está o direito potestativo de resilir o contrato de trabalho unilateralmente, vale dizer, dispensar o empregado sem necessidade de motivação (art. 7º, I da CF/88), direito este que não se pode retirar em face do poder diretivo inerente aos empregadores em geral. De outro modo, estar-se-ia contribuindo para que o Estado aumentasse as despesas com a administração de suas empresas, dificultando, em última análise, o desenvolvimento da própria sociedade.

Registre-se que a dispensa não pode ser tipificada como um ato administrativo, mas um ato típico de direito privado, regido pelas regras consolidadas. Logo, não há que se confundir o respeito aos princípios inerentes à administração pública com o poder potestativo de rescisão contratual por parte do empregador, vez que a própria Constituição da República reconhece este aos entes da Administração Indireta, conforme mencionado acima. Ademais, o ato da dispensa inscreve-se entre aqueles discricionários, e não vinculados, cabendo ao agente competente, dentro de certos limites, atuar pela conveniência e oportunidade, com liberdade de escolha.

Nesse sentido, inclusive, dispõe a OJ nº 247 da SDI do C. TST:

'Servidor público. Celetista concursado. Despedida imotivada. EMPRESA Pública ou sociedade de economia mista. Possibilidade.'

Por fim, cabe acrescentar que, ao contrário do que alega o autor, houve sim procedimentos por parte da empresa no sentido de se apurar as faltas então cometidas pelo autor, procedimentos que inclusive resultaram em algumas suspensões e advertências (fls. 59/70), sendo que ao final, acabou a ré por optar pela dispensa sem justa causa com o pagamento das verbas resilitórias devidas (fls. 71/73). Por outro lado, é bom ressaltar que a empresa também encaminhou e providenciou tratamento médico ao autor durante longo período, conforme se extrai dos documentos dos autos e depoimento pessoal (fl.130).

Por todo o exposto, indefiro os pedidos de reintegração, pagamento de salários e demais consectários, reputando válida a dispensa do reclamante." (fls. 143/145)

Inconformado, o autor postula a reforma do decisum para que seja declarada a nulidade da dispensa praticada pela reclamada, ensejando sua reintegração ao emprego e o conseqüente pagamento das parcelas vencidas e vincendas de salários, adicionais, férias mais 1/3 constitucional, 13º salário, RSR, FGTS, vales alimentação, demais vantagens, apurando-se para esse efeito, os reajustes compulsórios e espontâneos praticados no período.

Assiste-lhe razão.

De início, vale salientar que este Relator filia-se à corrente que defende a necessidade de motivação da dispensa dos empregados celetistas submetidos a concurso público para ingresso nas empresas públicas.

Isso porque, essas paraestatais, assim como as demais entidades integrantes da Administração Pública Indireta, sujeitam-se aos princípios insculpidos no artigo 37 da Carta Magna, do qual se extrai que a aplicação do regime trabalhista comum (artigo 173, §1º, inciso II, da Constituição Federal) não afasta a incidência concomitante de princípios e normas de Direito Constitucional e de Direito Administrativo.

E, embora a Súmula 390 e a Orientação Jurisprudencial 247, da SDI-1, ambas do C. TST, divulguem posicionamento diverso, essas não têm efeito vinculante.

No caso dos presentes autos, depreende-se pelos documentos de fls. 59/81 que a dispensa do reclamante foi precedida de procedimento investigativo instaurado pela empregadora para as apurações internas das faltas cometidas pelo autor.

Todavia, observa-se que restou incontroverso nos autos que o reclamante é alcoólatra, pois, compulsando os documentos carreados aos autos, observa-se que, em decorrência do uso de bebidas alcólicas, o trabalhador:

compareceu ao trabalho embriagado no dia 23/08/2006, razão pela qual foi penalizado com a pena de suspensão por 5 (cinco) dias (fls. 59/60, 75 e 117);

afastou-se do trabalho em 15/09/2006 (fls. 103 e 104);

permaneceu internado por 3 (três meses) para tratamento de dependência química, no período de 19/09/2006 a 18/12/2006, no Centro de Tratamento de Dependência Química Vivência Alvorada (relatório social da empregadora à fl. 80, parecer jurídico da reclamada à fl. 71, relatório médico à fl. 79, requerimento de auxílio-doença e comunicação de direito de prorrogação do benefício às fls. 103 e 107/110);

faltou ao serviço nos dias 18 e 19/01/2007, sendo suspenso de suas funções por 2 (dois) dias (fls. 61/62 e 76);

em 20/01/2007, realizou duas sessões de psicoterapia (declaração da psicóloga à fl. 28);

não compareceu para trabalhar no dia 06/02/2007, sendo-lhe aplicada pena de suspensão por 3 (três) dias (fls. 63/64 e 77);

faltou nos dias 15 e 16/02/2007, ficando suspenso por 4 (quatro) dias (fls. 66/67 e 78);

faltou novamente no dia 02/03/2007 (fls. 68/69); e

permaneceu internado em uma clínica psiquiátrica por 6 (seis) dias, no período de 20 a 25/04/2007 (declaração do psiquiatra à fl. 24), fazendo uso de medicação (receitas de fls. 25/26).

Por outro lado, observa-se que a justificativa para a dispensa do autor, apresentada no parecer jurídico da empresa, no sentido de que "o empregado não tem aproveitado o tratamento médico disponibilizado pelo plano de saúde da empresa" (fl. 72), mostra-se inócua, uma vez que a resistência ao tratamento constitui um dos efeitos psicossomáticos da própria doença.

Além disso, essa alegação patronal não merece prosperar pelo fato do reclamante continuar procurando auxílio médico mesmo após a rescisão do seu contrato de trabalho, permanecendo internado no Centro Integrado de Terapia no período de 20 a 25/04/2007 (declaração de fl. 24).

É cediço que o tratamento de um alcoolista consiste em longo período de acompanhamento médico e psicológico, com manutenção constante durante toda a vida do paciente, sendo essencial ao tratamento o fortalecimento do valor do trabalho como fundamental à realização do ser humano.

No caso dos autos, verifica-se que o reclamante, durante o contrato de trabalho, se submeteu a tratamento por um curto prazo, sem evolução, até porque não se mostrava comprometido com os próprios procedimentos médicos, o que, frisa-se, não se trata de má vontade do paciente, mas um dos próprios sintomas do alcoolismo.

Logo, o fato de o reclamante não se mostrar favorável ao tratamento que lhe estava sendo oferecido pela reclamada, não significa que não desejava a própria cura, mas sim consequência de uma série de sintomas comportamentais que acomete o viciado em bebidas alcóolicas.

Isso se torna evidente no momento em que, como já mencionado, o reclamante continuou buscando ajuda médica, por sua espontânea vontade, mesmo após a sua rescisão contratual, mostrando-se comprometido com o tratamento. Assim, não se pode afirmar que não existiria mais possibilidade de acompanhamento do obreiro.

De outro lado, a função social do contrato consiste em cláusula geral, ou seja, norma que apenas descreve valores, sem enunciar preceito ou sanção, permitindo que o magistrado a aplique em cada caso concreto.

O princípio da solidariedade fundamenta a função social, prescrevendo que em toda relação jurídica as partes devem agir visando ao bem comum, demonstrando que a relação obrigacional deixa de pertencer à autonomia privada.

O artigo 421 do Código Civil preconiza o princípio da solidariedade mas, desde a Constituição da República de 1988, a função social do contrato já poderia ser aplicada porque diretamente ligada ao conceito social da propriedade, tendo em vista que o contrato consiste no maior instrumento de circulação de riquezas.

Nesse sentido, o entendimento expendido por Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho:

"Uma vez que o contrato dinamiza a circulação dos bens e riquezas em uma dada sociedade, fica fácil concluir que, em último plano, o direito de propriedade encontra, neste instituto, um instrumento de sua concretização.

Ora, partindo-se da premissa de que a propriedade é um direito complexo, que congrega as faculdades de 'usar, gozar/fruir, dispor e reivindicar a coisa', é forçoso convir que, por meio da celebração do contrato, o proprietário possa exercer um desses poderes reais, a saber: o de disposição.

Dessa forma, os bens jurídicos circulam, enquanto a propriedade se manifesta, segundo as vicissitudes da sociedade que lhe dá ambiência e conforme os interesses econômicos envolvidos." (in 'Novo Curso de Direito Civil' - Vol. II - 5ª ed. - São Paulo: Saraiva, 2006 - pág. 2)

Com efeito, é forçoso concluir que a mudança no sentido ideológico da propriedade produziu reflexos no âmbito contratual, seja o firmado entre particulares ou com a própria Administração Pública, limitando o direito de contratar em prol do bem comum.

Ademais, a valorização do trabalho humano constituiu pilar da ordem econômica, fundamentando-se, dentre outros princípios, na função social da propriedade, insculpida na Carta Magna em seus artigos 5º, XXIII e 170, III, a qual abrange não somente os bens corpóreos com também os incorpóreos, aplicando-se, portanto, à empresa.

A função social é exercida, inclusive, pelas empresas de controle do Estado, que abrangem as empresas públicas, como a recorrida, e as sociedades de economia mista, porquanto o interesse público propulsor para a criação da referida empresa não se confunde com o interesse da sociedade.

Essa foi a ilação do Ministro do E. STF, Eros Roberto Grau, citada no texto "A Função Social da Empresa" de Eduardo Tomasevicius Filho:

"Eros Roberto Grau (1984, p. 58) já havia tratado do assunto e explica que 'o 'interesse público' que justifica a criação da empresa sob controle do Estado - que nem sempre, se não raramente, coincide com o interesse tutelado pelo povo ou sociedade civil - é que, no caso, determina a função social dessas sociedades." (Revista dos Tribunais - ano 92 - v. 810 - abr. 2003 - p. 45)

O Direito do Trabalho, outrossim, busca a realização da função social da empresa pois, com a valorização do trabalho, o indivíduo desenvolve plenamente sua personalidade, promovendo a busca do pleno emprego (artigo 170, VIII, CF), a redução das desigualdades regionais e sociais (artigo 170, VII, CF) e a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, CF).

A Constituição da República, pressupõe como princípio fundamental a dignidade da pessoa humana - que, segundo dispõe o E. STF, não se trata de direito fundamental, mas a fonte de todos os direitos fundamentais - assim como os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, nos termos do artigo 1º, III e IV:

"Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;"

De outro lado, o art. 5º, da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro, dispõe que o juiz, na aplicação da lei, atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum, verbis:

"Art. 5º. Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum."

O Código Civil, por sua vez, prescreve em seu artigo 4º, inciso II, que são relativamente incapazes os ébrios habituais, podendo caracterizar, de acordo com o grau de dependência, a incapacidade absoluta para a prática dos atos na vida civil.

Dessa forma, restando incontestes nos autos que o sistema neurológico do reclamante foi afetado por causa do consumo de álcool, de tal forma que o trabalhador ficou internado para tratamento em clínicas psiquiátricas, por 2 (duas) vezes, está provada a sua incapacidade física e psicológica para o trabalho.

Por conseguinte, a reclamada não poderia se valer de seu direito potestativo de rescisão do contrato de trabalho em razão da função social que desempenha, em observância aos princípios constitucionais já tratados e pelo fato do alcoolismo ser uma doença equiparada a acidente de trabalho (artigo 20 da Lei 8.213/91), o que assegura ao empregado a garantia ao emprego prevista no artigo 118 da Lei 8.213/91.

Nesse sentido, o C. TST manifestou-se recentemente:

"RECURSO DE REVISTA. INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. ALCOOLISMO. JUSTA CAUSA. O alcoolismo crônico, nos dias atuais, é formalmente reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde - OMS, que o classifica sob o título de síndrome de dependência do álcool, cuja patologia gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Assim é que se faz necessário, antes de qualquer ato de punição por parte do empregador, que o empregado seja encaminhado ao INSS para tratamento, sendo imperativa, naqueles casos em que o órgão previdenciário detectar a irreversibilidade da situação, a adoção das providências necessárias à sua aposentadoria. No caso dos autos, resta incontroversa a condição do obreiro de dependente químico." (RR - 1864/2004-092-03-00 - DJ - 28/03/2008 - Relator: Ministro Lélío Bentes Corrêa)

Este Egrégio Tribunal também já concedeu pretensão idêntica:

"DEPENDENTE QUÍMICO. DOENÇA. FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. REINTEGRAÇÃO. A função social do contrato consiste em cláusula geral, ou seja, norma que apenas descreve valores, sem enunciar preceito ou sanção, permitindo que o magistrado a aplique em cada caso concreto, buscando valores nos direitos fundamentais previstos na Constituição da República. A função social do contrato está diretamente ligada ao conceito social da propriedade, haja vista que o contrato consiste no maior instrumento de circulação de riquezas. Ademais, a valorização do trabalho humano constituiu pilar da ordem econômica, fundamentando-se, dentre outros princípios, na função social da propriedade, insculpida na Carta Magna em seus artigos 5º, XXIII e 170, III, o qual abrange não somente os bens corpóreos com também os incorpóreos, aplicando-se, portanto, à empresa. O Direito do Trabalho, outrossim, busca a realização da função social da empresa, pois com a valorização do trabalho o indivíduo desenvolve plenamente sua personalidade, promovendo a busca do pleno emprego (art. 170, VIII), a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII) e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III). Inconteste nos autos que o reclamante possui dependência química relacionada a entorpecentes, que afetam o seu sistema neurológico de tal forma que exigem internação em clínicas psiquiátricas, provada está a sua incapacidade física e psicológica para o trabalho. E como o alcoolismo, a dependência química traduz-se em doença, e assim deve ser tratada. O art. 20, da Lei 8.213/91, equipara ao acidente do trabalho a doença capaz de incapacitar o empregado para o trabalho, e o art. 118, do mesmo diploma legal, assegura a garantia ao emprego. Nesse contexto, a reclamada não poderia utilizar seu direito potestativo de rescisão do contrato de trabalho para dispensar o reclamante, dependente químico, durante tratamento médico, em razão da função social que desempenha e em observância aos princípios constitucionais. Dá-se provimento ao recurso, determinando-se a reintegração pleiteada." (RT 01621.2005.010.17.00.8 - Redator designado Juiz José Carlos Rizk - Julgado em 14/06/2006)

"RECURSO PATRONAL - REINTEGRAÇÃO DO RECLAMANTE - A simples e mera alegação de que o ordenamento jurídico nacional não assegura ao reclamante o direito de permanecer no emprego não é suficiente a amparar uma atitude altamente discriminatória e arbitrária, não sendo socialmente justificável a dispensa imotivada de um trabalhador portador de grave mal e dependente do emprego para sobreviver e superar de vez a dependência química de que é vítima. Recurso improvido nesse sentido." (RO 3531/98 - Redator designado Juiz Sérgio Moreira de Oliveira).

Considerando o raciocínio no sentido de que esta Justiça Especializada procura estabelecer a estrita observância de direitos e obrigações existentes na relação patrão-trabalhador, mediante a aplicação do ordenamento jurídico e que, interpretando o direito positivo pelo método teleológico, visa justamente proteger o trabalhador, não é crível a preponderância da possibilidade de um obreiro ser dispensado portando doença catalogada no Código Internacional de Doenças pela Organização Mundial da Saúde, como é o caso do alcoolismo.

Dá-se provimento para declarar nula a dispensa do obreiro e determinar a reintegração pleiteada, com o pagamento de todos os salários vencidos e vincendos, a partir do ajuizamento da ação, bem como todas as vantagens não pagas ao obreiro durante o afastamento, conforme pleiteado na inicial, autorizando-se a dedução do valor já recebido pelo obreiro a título de verbas rescisórias."

Ao julgamento dos embargos declaratórios, consignou o TRT:

"OMISSÃO E CONTRADIÇÃO. JULGAMENTO EXTRA PETITA PREQUESTIONAMENTO DOS ARTIGOS 128 E 460 DO CPC E 5º, INCISO LV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A embargante aponta omissão no julgado sobre a sua alegação, em sede de contra-razões, de que o recurso do reclamante abrangeu apenas a desnecessidade de motivação da dispensa; alega que houve julgamento extra petita, na medida em que foi estendida a garantia de emprego prevista nos artigos 20 e 118 da Lei 8.213/91, sem pedido a esse respeito na peça de ingresso; e requer a manifestação deste E. Tribunal quanto à omissão e contradição acerca dos limites da causa, bem como quanto à violação aos artigos 128 e 460 do CPC e 5º, inciso LV, da Constituição Federal

Não assiste razão à reclamada.

De início, verifica-se que não houve omissão no v. acórdão, eis que o Julgador não está obrigado, ao dirimir a controvérsia, a refutar um a um os artigos de leis, súmulas ou teses jurídicas aventadas pelas partes. Está, sim, compelido a fundamentar a sua decisão, enfrentando os pontos relevantes e pertinentes à resolução da

controvérsia, o que restou cumprido in casu, nos termos dos artigos 93, inciso IX, da Lei Fundamental e 832 da CLT.

Outrossim, não há que se falar em julgamento extra petita, em contradição ou em afronta aos artigos 128 e 460 do CPC, e 5º, inciso LV, da Carta Magna, porque a condenação imposta no decisum encontra-se adstrita à litiscontestatio, como passa-se a demonstrar.

Na petição inicial, o autor aduz que:

"A demissão arbitrária teve como verdadeiro motivo o fato do Reclamante ter sido internado em clínica de reabilitação, devido ao alcoolismo crônico, que padece o Reclamante.

Ressalte-se que o Alcoolismo do Reclamante não o impedia de realizar o trabalho de forma satisfatória, visto que o exame demissional assinado pelo médico da Empresa Reclamada, onde se observa que o mesmo estava apto para o labor.

Portanto Excelência, o real motivo da dispensa arbitrária foi a discriminação da Empresa, em deduzir que o Reclamante traria problemas futuros para a Reclamada, atitude esta não condizente com os preceitos do bem estar social e da dignidade humana, e como grandioso prestígio que a Empresa de Correios e Telégrafos goza junto à opinião pública (...)" (fl. 09)

Mais adiante, apresenta esses pleitos:

"b) que seja declarada nula a dispensa do Reclamante, e consequentemente a REINTEGRAÇÃO DO RECLAMANTE, pois não foi aberto inquérito judicial para apuração de falta grave, desta forma, o Reclamante não pode exercer sua ampla defesa, tornando assim o ato demissional nulo;

c) o pagamento de todos os salários, vantagens pecuniárias e benefícios correspondentes ao período de afastamento do mesmo." (fl. 11)

Em suas razões recursais, o reclamante postula o seguinte:

"Destaca-se que os requisitos acima exigidos não foram preenchidos no caso em questão, devendo ser declarada a nulidade da dispensa praticada pela Reclamada, ensejando em reintegração do Reclamante ao emprego a partir da data de sua dispensa, com o retorno ao 'status quo ante', em razão de sua dispensa imotivada, como fundamentado, com a contagem do tempo de serviço para todos os efeitos legais e o consequente pagamento das parcelas vencidas e a vencer, de salário, adicionais, férias mais 1/3 constitucional, 13º salário, RSR, FGTS, vales-alimentação, demais vantagens, apurando-se para esse efeito, os reajustes compulsórios e espontâneos praticados no período." (fl. 154)

Por sua vez, a E. 1ª Turma deu provimento ao apelo obreiro, nestes termos:

"Dá-se provimento para declarar nula a dispensa do obreiro e determinar a reintegração pleiteada, com o pagamento de todos os salários vencidos e vincendos, a partir do ajuizamento da ação, bem como todas as vantagens não pagas ao obreiro durante o afastamento, conforme pleiteado na inicial, autorizando-se a dedução do valor já recebido pelo obreiro a título de verbas rescisórias." (fl.)

Além disso vale observar que, por força do duplo grau de jurisdição e em razão do efeito devolutivo em profundidade (artigo 515 do CPC e Súmula 393 do C. TST), foi necessário que a E. 1ª Turma, para fundamentar seu entendimento quanto à nulidade da dispensa e deferir a reintegração, procedesse à análise sobre a regularidade ou não da rescisão contratual e quanto ao alcoolismo ser uma doença equiparada a acidente de trabalho.

Todavia, isso não se configurou em decisão fora dos limites da lide, eis que o recurso ordinário obreiro devolveu ao conhecimento do órgão ad quem o mérito da causa, em todos os seus aspectos, na extensão da impugnação, mas não se circunscrevendo aos fundamentos adotados na sentença, sendo aplicável, na espécie, o brocardo jurídico da *mihi factum et dabo tibi ius* (dá-me o fato e dar-te-ei o direito a ser aplicado).

Destarte, chega-se à conclusão de que as indagações feitas em sede de embargos declaratórios, revelam apenas o inconformismo da reclamada.

Por conseguinte, incabível o prequestionamento quanto aos dispositivos apontados pela embargante.

Nega-se provimento."

Nas razões da revista, alega a reclamada que "o reclamante ajuizou reclamação trabalhista, postulando reintegração no emprego por ter sido demitido sem justa causa, apresentando como único fundamento acreditar que por ter prestado concurso público a reclamada teria que motivar o ato demissional e instaurar inquérito para apuração de falta grave, mesmo não tendo sido demitido por falta grave". Afirma que "não houve alegação de estar doente, muito menos pleito de estabilidade acidentária, prevista nos art. 118 e 20 da Lei 8.213/91 nos pedidos e causa de pedir da peça de ingresso". Indica violação dos arts. 128 e 460 do CPC e 5º, LV, da Carta Magna.

Não merece conhecimento a revista.

Consta da exordial que "A demissão arbitrária teve como verdadeiro motivo o fato do Reclamante ter sido internado em clínica de reabilitação, devido ao alcoolismo crônico". O Tribunal Regional, por sua vez, deferiu a reintegração pleiteada ao fundamento de o alcoolismo "ser uma doença equiparada a acidente de trabalho".

Nesse contexto, não há falar em julgamento *extra petita*, pois, na hipótese, o Tribunal *a quo* apenas conferiu enquadramento jurídico diverso ao fato narrado pelo reclamante.

Trata-se de mera decorrência do princípio da substanciação, enunciado pelo brocardo *narra mihi facto, dabo tibi ius*, traduzido como "dá-me os fatos que eu te darei o direito".

Regular, portanto, a condução processual pelo Juízo de origem, a afirmar obediência ao *due process of law*, substancial e processual, no resguardo dos meios e recursos previstos em lei para a defesa das alegações da parte, garantia de segurança jurídica (igualdade das partes, garantia do *jus actionis*, respeito ao direito de defesa e contraditório), consabido que a disparidade entre o resultado do julgamento e a expectativa da parte não sugere afronta a norma constitucional ou legal.

Incólume o artigo 5º, LV, da Carta Magna.

Inviável aferir ofensa à legislação infraconstitucional, a teor do art. 896, § 6º, da CLT.

Não conheço.

2.3. ECT. DISPENSA. MOTIVAÇÃO. ESTABILIDADE. ALCOOLISMO. REINTEGRAÇÃO

O Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário do reclamante, para deferir a reintegração pleiteada. Eis os fundamentos adotados, na fração de interesse:

"EMPRESA PÚBLICA. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO PARA A DISPENSA. ALCOOLISMO. DOENÇA. FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. REINTEGRAÇÃO

Na inicial, o reclamante alega que, após ser aprovado em concurso público, foi admitido pela reclamada em 22/05/2006, para desempenhar a função de atendente comercial, sendo dispensado sem justa causa em 16/03/2007 (fl. 74).

Sustenta que a sua dispensa foi nula diante da ausência de motivação, uma vez que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT se submete às regras constitucionais aplicáveis à administração pública, e que o ato de dispensa deveria ser precedido de inquérito judicial para apuração de falta grave.

Requer a sua reintegração, com o pagamento das diferenças salariais decorrentes.

Na r. sentença, os pedidos foram julgados improcedentes, pelos seguintes fundamentos:

'A Constituição da República de 1988 prevê, em seu art. 173, § 1º, que 'A empresa pública, a sociedade de economia mista e outras entidades que explorem atividade econômica sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas e tributárias'.

Extrai-se, portanto, que a reclamada, embora de fato faça parte da Administração Indireta, é pessoa jurídica de direito privado. Assim, ainda que seja obrigada a atender às exigências de concurso público para contratar, por força de determinação constitucional, se equipara às demais pessoas de direito privado, sobretudo nas obrigações trabalhistas que contrai, no momento em que, quando contrata sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho, passa a ter os mesmos direitos e obrigações que qualquer outro empregador privado.

E dentre os direitos assegurados ao empregador, está o direito potestativo de rescindir o contrato de trabalho unilateralmente, vale dizer, dispensar o empregado sem necessidade de motivação (art. 7º, I da CF/88), direito este que não se pode retirar em face do poder diretivo inerente aos empregadores em geral. De outro modo, estaria contribuindo para que o Estado aumentasse as despesas com a administração de suas empresas, dificultando, em última análise, o desenvolvimento da própria sociedade.

Registre-se que a dispensa não pode ser tipificada como um ato administrativo, mas um ato típico de direito privado, regido pelas regras consolidadas. Logo, não há que se confundir o respeito aos princípios inerentes à administração pública com o poder potestativo de rescisão contratual por parte do empregador, vez que a própria Constituição da República reconhece este aos entes da Administração Indireta, conforme mencionado acima. Ademais, o ato da dispensa inscreve-se entre aqueles discricionários, e não vinculados, cabendo ao agente competente, dentro de certos limites, atuar pela conveniência e oportunidade, com liberdade de escolha.

Nesse sentido, inclusive, dispõe a OJ nº 247 da SDI do C. TST:

'Servidor público. Celetista concursado. Despedida imotivada. EMPRESA Pública ou sociedade de economia mista. Possibilidade.'

Por fim, cabe acrescentar que, ao contrário do que alega o autor, houve sim procedimentos por parte da empresa no sentido de se apurar as faltas então cometidas pelo autor, procedimentos que inclusive resultaram em algumas suspensões e advertências (fls. 59/70), sendo que ao final, acabou a ré por optar pela dispensa sem justa causa com o pagamento das verbas rescisórias devidas (fls. 71/73). Por outro lado, é bom ressaltar que a empresa também encaminhou e providenciou tratamento médico ao autor durante longo período, conforme se extrai dos documentos dos autos e depoimento pessoal (fl.130).

Por todo o exposto, indefiro os pedidos de reintegração, pagamento de salários e demais consectários, reputando válida a dispensa do reclamante." (fls. 143/145)

Inconformado, o autor postula a reforma do decisum para que seja declarada a nulidade da dispensa praticada pela reclamada, ensejando sua reintegração ao emprego e o conseqüente pagamento das parcelas vencidas e vincendas de salários, adicionais, férias mais 1/3 constitucional, 13º salário, RSR, FGTS, vales alimentação, demais vantagens, apurando-se para esse efeito, os reajustes compulsórios e espontâneos praticados no período.

Assiste-lhe razão.

De início, vale salientar que este Relator filia-se à corrente que defende a necessidade de motivação da dispensa dos empregados celetistas submetidos a concurso público para ingresso nas empresas públicas.

Isso porque, essas paraestatais, assim como as demais entidades integrantes da Administração Pública Indireta, sujeitam-se aos princípios insculpidos no artigo 37 da Carta Magna, do qual se extrai que a aplicação do regime trabalhista comum (artigo 173, §1º, inciso II, da Constituição Federal) não afasta a incidência concomitante de princípios e normas de Direito Constitucional e de Direito Administrativo.

E, embora a Súmula 390 e a Orientação Jurisprudencial 247, da SDI-1, ambas do C. TST, divulguem posicionamento diverso, essas não têm efeito vinculante.

No caso dos presentes autos, depreende-se pelos documentos de fls. 59/81 que a dispensa do reclamante foi precedida de procedimento investigativo instaurado pela empregadora para as apurações internas das faltas cometidas pelo autor.

Todavia, observa-se que restou incontroverso nos autos que o reclamante é alcoólatra, pois, compulsando os documentos carreados aos autos, observa-se que, em decorrência do uso de bebidas alcóolicas, o trabalhador:

compareceu ao trabalho embriagado no dia 23/08/2006, razão pela qual foi penalizado com a pena de suspensão por 5 (cinco) dias (fls. 59/60, 75 e 117);

afastou-se do trabalho em 15/09/2006 (fls. 103 e 104);

permaneceu internado por 3 (três meses) para tratamento de dependência química, no período de 19/09/2006 a 18/12/2006, no Centro de Tratamento de Dependência Química Vivência Alvorada (relatório social da empregadora à fl. 80, parecer jurídico da reclamada à fl. 71, relatório médico à fl. 79, requerimento de auxílio-doença e comunicação de direito de prorrogação do benefício às fls. 103 e 107/110);

faltou ao serviço nos dias 18 e 19/01/2007, sendo suspenso de suas funções por 2 (dois) dias (fls. 61/62 e 76);

em 20/01/2007, realizou duas sessões de psicoterapia (declaração da psicóloga à fl. 28);

não compareceu para trabalhar no dia 06/02/2007, sendo-lhe aplicada pena de suspensão por 3 (três) dias (fls. 63/64 e 77);

faltou nos dias 15 e 16/02/2007, ficando suspenso por 4 (quatro) dias (fls. 66/67 e 78);

faltou novamente no dia 02/03/2007 (fls. 68/69); e

permaneceu internado em uma clínica psiquiátrica por 6 (seis) dias, no período de 20 a 25/04/2007 (declaração do psiquiatra à fl. 24), fazendo uso de medicação (receitas de fls. 25/26).

Por outro lado, observa-se que a justificativa para a dispensa do autor, apresentada no parecer jurídico da empresa, no sentido de que "o empregado não tem aproveitado o tratamento médico disponibilizado pelo plano de saúde da empresa" (fl. 72), mostra-se inócua, uma vez que a resistência ao tratamento constitui um dos efeitos psicossomáticos da própria doença.

Além disso, essa alegação patronal não merece prosperar pelo fato do reclamante continuar procurando auxílio médico mesmo após a rescisão do seu contrato de trabalho, permanecendo internado no Centro Integrado de Terapia no período de 20 a 25/04/2007 (declaração de fl. 24).

É cediço que o tratamento de um alcoolista consiste em longo período de acompanhamento médico e psicológico, com manutenção constante durante toda a vida do paciente, sendo essencial ao tratamento o fortalecimento do valor do trabalho como fundamental à realização do ser humano.

No caso dos autos, verifica-se que o reclamante, durante o contrato de trabalho, se submeteu a tratamento por um curto prazo, sem evolução, até porque não se mostrava comprometido com os próprios procedimentos médicos, o que, frisa-se, não se trata de má vontade do paciente, mas um dos próprios sintomas do alcoolismo.

Logo, o fato de o reclamante não se mostrar favorável ao tratamento que lhe estava sendo oferecido pela reclamada, não significa que não desejava a própria cura, mas sim consequência de uma série de sintomas comportamentais que acomete o viciado em bebidas alcóolicas.

Isso se torna evidente no momento em que, como já mencionado, o reclamante continuou buscando ajuda médica, por sua espontânea vontade, mesmo após a sua rescisão contratual, mostrando-se comprometido com o tratamento. Assim, não se pode afirmar que não existiria mais possibilidade de acompanhamento do obreiro.

De outro lado, a função social do contrato consiste em cláusula geral, ou seja, norma que apenas descreve valores, sem enunciar preceito ou sanção, permitindo que o magistrado a aplique em cada caso concreto.

O princípio da solidariedade fundamenta a função social, prescrevendo que em toda relação jurídica as partes devem agir visando ao bem comum, demonstrando que a relação obrigacional deixa de pertencer à autonomia privada.

O artigo 421 do Código Civil preconiza o princípio da solidariedade mas, desde a Constituição da República de 1988, a função social do contrato já poderia ser aplicada porque diretamente ligada ao conceito social da propriedade, tendo em vista que o contrato consiste no maior instrumento de circulação de riquezas.

Nesse sentido, o entendimento expendido por Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho:

'Uma vez que o contrato dinamiza a circulação dos bens e riquezas em uma dada sociedade, fica fácil concluir que, em último plano, o direito de propriedade encontra, neste instituto, um instrumento de sua concretização.

Ora, partindo-se da premissa de que a propriedade é um direito complexo, que congrega as faculdades de 'usar, gozar/fruir, dispor e reivindicar a coisa', é forçoso convir que, por meio da celebração do contrato, o proprietário possa exercer um desses poderes reais, a saber: o de disposição.

Dessa forma, os bens jurídicos circulam, enquanto a propriedade se manifesta, segundo as vicissitudes da sociedade que lhe dá ambiência e conforme os interesses econômicos envolvidos.' (in 'Novo Curso de Direito Civil' - Vol. II - 5ª ed. - São Paulo: Saraiva, 2006 - pág. 2)

Com efeito, é forçoso concluir que a mudança no sentido ideológico da propriedade produziu reflexos no âmbito contratual, seja o firmado entre particulares ou com a própria Administração Pública, limitando o direito de contratar em prol do bem comum.

Ademais, a valorização do trabalho humano constituiu pilar da ordem econômica, fundamentando-se, dentre outros princípios, na função social da propriedade, insculpida na Carta Magna em seus artigos 5º, XXIII e 170, III, a qual abrange não somente os bens corpóreos com também os incorpóreos, aplicando-se, portanto, à empresa.

A função social é exercida, inclusive, pelas empresas de controle do Estado, que abrangem as empresas públicas, como a recorrida, e as sociedades de economia mista, porquanto o interesse público propulsor para a criação da referida empresa não se confunde com o interesse da sociedade.

Essa foi a ilação do Ministro do E. STF, Eros Roberto Grau, citada no texto 'A Função Social da Empresa' de Eduardo Tomasevicius Filho:

'Eros Roberto Grau (1984, p. 58) já havia tratado do assunto e explica que 'o 'interesse público' que justifica a criação da empresa sob controle do Estado - que nem sempre, se não raramente, coincide com o interesse tutelado pelo povo ou sociedade civil - é que, no caso, determina a função social dessas sociedades.' (Revista dos Tribunais - ano 92 - v. 810 - abr. 2003 - p. 45)

O Direito do Trabalho, outrossim, busca a realização da função social da empresa pois, com a valorização do trabalho, o indivíduo desenvolve plenamente sua personalidade, promovendo a busca do pleno emprego (artigo 170, VIII, CF), a redução das desigualdades regionais e sociais (artigo 170, VII, CF) e a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, CF).

A Constituição da República, pressupõe como princípio fundamental a dignidade da pessoa humana - que, segundo dispõe o E. STF, não se trata de direito fundamental, mas a fonte de todos os direitos fundamentais - assim como os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, nos termos do artigo 1º, III e IV:

'Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;'

De outro lado, o art. 5º, da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro, dispõe que o juiz, na aplicação da lei, atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum, *verbis*:

'Art. 5º. Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.

O Código Civil, por sua vez, prescreve em seu artigo 4º, inciso II, que são relativamente incapazes os ébrios habituais, podendo caracterizar, de acordo com o grau de dependência, a incapacidade absoluta para a prática dos atos na vida civil.

Dessa forma, restando incontestado nos autos que o sistema neurológico do reclamante foi afetado por causa do consumo de álcool, de tal forma que o trabalhador ficou internado para tratamento em clínicas psiquiátricas, por 2 (duas) vezes, está provada a sua incapacidade física e psicológica para o trabalho.

Por conseguinte, a reclamada não poderia se valer de seu direito potestativo de rescisão do contrato de trabalho em razão da função social que desempenha, em observância aos princípios constitucionais já tratados e pelo fato do alcoolismo ser uma doença equiparada a acidente de trabalho (artigo 20 da Lei 8.213/91), o que assegura ao empregado a garantia ao emprego prevista no artigo 118 da Lei 8.213/91.

Nesse sentido, o C. TST manifestou-se recentemente:

'RECURSO DE REVISTA. INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. ALCOOLISMO. JUSTA CAUSA. O alcoolismo crônico, nos dias atuais, é formalmente reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde - OMS, que o classifica sob o título de síndrome de dependência do álcool, cuja patologia gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Assim é que se faz necessário, antes de qualquer ato de punição por parte do empregador, que o empregado seja encaminhado ao INSS para tratamento, sendo imperativa, naqueles casos em que o órgão previdenciário detectar a irreversibilidade da situação, a adoção das providências necessárias à sua aposentadoria. No caso dos autos, resta incontroversa a condição do obreiro de dependente químico.' (RR - 1864/2004-092-03-00 - DJ - 28/03/2008 - Relator: Ministro Lélío Bentes Corrêa)

Este Egrégio Tribunal também já concedeu pretensão idêntica:

'DEPENDENTE QUÍMICO. DOENÇA. FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. REINTEGRAÇÃO. A função social do contrato consiste em cláusula geral, ou seja, norma que apenas descreve valores, sem enunciar preceito ou sanção, permitindo que o magistrado a aplique em cada caso concreto, buscando valores nos direitos fundamentais previstos na Constituição da República. A função social do contrato está diretamente ligada ao conceito social da propriedade, haja vista que o contrato consiste no maior instrumento de circulação de riquezas. Ademais, a valorização do trabalho humano constituiu pilar da ordem econômica, fundamentando-se, dentre outros princípios, na função social da propriedade, insculpida na Carta Magna em seus artigos 5º, XXIII e 170, III, o qual abrange não somente os bens corpóreos com também os incorpóreos, aplicando-se, portanto, à empresa. O Direito do Trabalho, outrossim, busca a realização da função social da empresa, pois com a valorização do trabalho o indivíduo desenvolve plenamente sua personalidade, promovendo a busca do pleno emprego (art. 170, VIII), a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII) e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III). Incontestado nos autos que o reclamante possui dependência química relacionada a entorpecentes, que afetam o seu sistema neurológico de tal forma que exigem internação em clínicas psiquiátricas, provada está a sua incapacidade física e psicológica para o trabalho. E como o alcoolismo, a dependência química traduz-se em doença, e assim deve ser tratada. O art. 20, da Lei 8.213/91, equipara ao acidente do trabalho a doença capaz de incapacitar o empregado para o trabalho, e o art. 118, do mesmo diploma legal, assegura a garantia ao emprego. Nesse contexto, a reclamada não poderia utilizar seu direito potestativo de

resilição do contrato de trabalho para dispensar o reclamante, dependente químico, durante tratamento médico, em razão da função social que desempenha e em observância aos princípios constitucionais. Dá-se provimento ao recurso, determinando-se a reintegração pleiteada.' (RT 01621.2005.010.17.00.8 - Redator designado Juiz José Carlos Rizk - Julgado em 14/06/2006)

'RECURSO PATRONAL - REINTEGRAÇÃO DO RECLAMANTE - A simples e mera alegação de que o ordenamento jurídico nacional não assegura ao reclamante o direito de permanecer no emprego não é suficiente a amparar uma atitude altamente discriminatória e arbitrária, não sendo socialmente justificável a dispensa imotivada de um trabalhador portador de grave mal e dependente do emprego para sobreviver e superar de vez a dependência química de que é vítima. Recurso improvido nesse sentido.' (RO 3531/98 - Redator designado Juiz Sérgio Moreira de Oliveira).

Considerando o raciocínio no sentido de que esta Justiça Especializada procura estabelecer a estrita observância de direitos e obrigações existentes na relação patrão-trabalhador, mediante a aplicação do ordenamento jurídico e que, interpretando o direito positivo pelo método teleológico, visa justamente proteger o trabalhador, não é crível a preponderância da possibilidade de um obreiro ser dispensado portando doença catalogada no Código Internacional de Doenças pela Organização Mundial da Saúde, como é o caso do alcoolismo.

Dá-se provimento para declarar nula a dispensa do obreiro e determinar a reintegração pleiteada, com o pagamento de todos os salários vencidos e vincendos, a partir do ajuizamento da ação, bem como todas as vantagens não pagas ao obreiro durante o afastamento, conforme pleiteado na inicial, autorizando-se a dedução do valor já recebido pelo obreiro a título de verbas rescisórias." (grifei)

Opostos embargos de declaração, o Colegiado de origem prestou esclarecimentos, nos termos abaixo:

"OMISSÃO QUANTO À APLICAÇÃO DA SÚMULA 378, INCISO II E DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 230, DA SDI-1, AMBAS DO C. TST. CONTRADIÇÃO ENTRE OS ARTIGOS 5º, INCISO II, DA CARTA MAGNA E 118 DA LEI 8.213/91

A reclamada aduz que houve omissão no aresto quanto à aplicação da Súmula 378, inciso II, do C. TST, bem como da OJ 230, da SDI-1, do mesmo Tribunal, considerando a inexistência de recebimento de auxílio-doença acidentário pelo reclamante, o que obsta o benefício da estabilidade provisória pelo obreiro.

Alega, ainda, que o julgado encontra-se em contradição com o artigo 118 da Lei 8.213/91, que define como pressuposto à estabilidade a percepção de auxílio-doença acidentário, bem como com o artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal, ao obrigá-la a arcar com ônus estabilitário sem o gozo do referido benefício.

Vejamos.

A E. 1ª Turma deste Regional analisou as questões relativas à estabilidade provisória do obreiro de maneira ampla, considerando o alcoolismo como uma doença equiparada a acidente de trabalho (artigo 20 da Lei 8.213/91) e assegurando ao empregado a garantia ao emprego prevista no artigo 118 da Lei 8.213/91 (fl. 201), razão pela qual inexistente qualquer omissão ou contradição no julgado a esse respeito.

Entretanto, de fato, é necessário prestar esclarecimentos a respeito do auxílio-doença acidentário mencionado no artigo 118 da Lei 8.213/91.

Nesse passo, vale ressaltar que, embora o citado benefício realmente não tenha sido concedido pelo INSS ao autor, entende-se que este requisito legal é irrelevante na hipótese dos presentes autos porquanto houve omissão empresarial na emissão da CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, fato este que impediu o reclamante de pleitear qualquer direito junto ao órgão previdenciário.

Além disso, o gozo desse benefício previdenciário não constitui, em si, um requisito para a manutenção do contrato de trabalho porque, em verdade, o artigo 118 da mencionada lei apenas se refere à cessação do auxílio-doença acidentário para a contagem do início do prazo da garantia provisória de emprego.

Dessa forma, a interpretação mais adequada para o referido dispositivo legal é no sentido de que, para a aquisição do direito à estabilidade, é necessário o afastamento do empregado por prazo superior a 15 (quinze) dias, decorrente de acidente de trabalho, o que ocorreu no caso dos presentes autos, conforme descrito às fls. 197/198 da certidão de julgamento.

Por conseguinte, não há que se falar, na espécie, em violação ao princípio da legalidade, consubstanciado no artigo 5º, inciso II, da Carta Magna.

Finalmente, quanto ao posicionamento jurisprudencial do C. TST apontado pela embargante, verifica-se que a Orientação Jurisprudencial 230, da SDI-1 foi cancelada, justamente em decorrência de sua conversão na Súmula 378 e, não obstante o entendimento aqui exposto não seja o mesmo previsto neste verbete, a jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho não detém características de ato normativo e, portanto, não possui efeito vinculante.

Dá-se provimento parcial para, sem efeito modificativo, prestar esclarecimentos a respeito da desnecessidade de observância de recebimento de auxílio-doença acidentário, na hipótese, para a configuração da estabilidade decorrente do alcoolismo, doença equiparada a acidente de trabalho (artigos 20 e 118 da Lei 8.213/91).

PREQUESTIONAMENTO. CONTRADIÇÃO. ARTIGOS 1º, INCISO III, 5º, INCISO XXIII, e 170, III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Argumenta a empresa embargante, em síntese, que este Tribunal se omitiu sobre a função social, a dignidade da pessoa humana e a redução das desigualdades sociais com relação à população que receberá os serviços desempenhados pelo reclamante, mostrando-se o v. acórdão em contradição com os artigos em epígrafe.

Sem razão.

Com efeito, não se vislumbram a omissão e a contradição apontadas, pretendendo a ré nítida reforma da decisão, e não o saneamento de qualquer vício.

Ocorre que os embargos de declaração possuem como única finalidade o esclarecimento de pontos obscuros e contraditórios que porventura tenham constado do julgado ou para o saneamento de pontos omissos sobre os quais devia pronunciar-se o juiz ou tribunal, sendo incabíveis para reforma, modificação ou alteração das decisões, não se prestando, portanto, à discussão de matéria já decidida, como deseja a reclamada.

Assim, tendo em vista que a embargante busca objetivo diverso daqueles previstos nos artigos 535 do CPC e 897-A da CLT, os embargos de declaração devem ser desprovidos, no particular, não sendo pertinente, in casu, o prequestionamento da matéria ora ventilada.

Nega-se provimento." (grifei)

A reclamada, nas razões do recurso de revista, sustenta que não está obrigada "a arcar com ônus estabilitário, sem gozo de auxílio-doença acidentário". Defende que "embora o autor tenha se apresentado embriagado no serviço, e se ausentado diversas vezes, (...) desenvolveu um trabalho social sério para recuperação do reclamante, internando-o em clínica de recuperação para dependentes químicos, custeando 90% do tratamento que durou vários meses, não lhe aplicando justa causa". Afirma que após o tratamento, propiciou acompanhamento social, "disponibilizando uma assistente social que acompanhou o autor e que inclusive apontou sobre a necessidade de acompanhamento psicológico com profissional na área de dependência". Argumenta que "o reclamante não teve boa adesão ao primeiro tratamento e se recusou a ser submetido a tratamento diverso". Ainda, ressalta a função social dos correios e assevera que quanto à fundamentação inserta no acórdão recorrido, no que diz com a "função social da empresa em prol do empregado, da dignidade da pessoa humana e redução das desigualdades sociais, é necessária análise desses mesmos aspectos, desses mesmos direitos, com relação à população que receberá esses serviços, quanto à relevância dos serviços a serem desempenhados pelo reclamante, reintegrado no emprego, para a coletividade". Indica afronta aos arts. 1º, III, 5º, II, XXXV e LV, 37, *caput*, e 170, III e VII, da Constituição da República, 20 e 118 da Lei nº 8.213/91, e contrariedade à Súmula 378, II, do TST. Colige arestos.

O recurso não merece conhecimento.

De plano, submetida a admissibilidade do recurso de revista, em procedimento sumaríssimo, às hipóteses descritas no art. 896, § 6º, da CLT, afasto a acenada ofensa à legislação infraconstitucional e o dissenso de teses.

Outrossim, na espécie, não dá azo ao seguimento da revista a indicação de afronta ao art. 5º, II, XXXV e LV, da Constituição da República, dependendo, a sua lesão, da ocorrência de prévia afronta a norma infraconstitucional, nos termos da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, conforme precedentes que se seguem:

"EMENTA: Recurso extraordinário: descabimento: acórdão recorrido, do Tribunal Superior do Trabalho, que decidiu a questão à luz de legislação infraconstitucional: alegada violação ao texto constitucional que, se ocorresse, seria reflexa ou indireta; ausência de negativa de prestação jurisdicional ou de defesa aos princípios compreendidos nos arts. 5º, II, XXXV, LIV e LV e 93, IX, da Constituição Federal." (STF-AI-AgR-436.911/SE, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, 1ª Turma, DJ 17.6.2005)

"EMENTA: CONSTITUCIONAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO: ALEGAÇÃO DE OFENSA À C.F., art. 5º, II, XXXV, XXXVI, LIV e LV. I. - Ao Judiciário cabe, no conflito de interesses, fazer valer a vontade concreta da lei, interpretando-a. Se, em tal operação, interpreta razoavelmente ou desarrazoadamente a lei, a questão fica no campo da legalidade, inocorrendo o contencioso constitucional. II. - Decisão contrária ao interesse da parte não configura negativa de prestação jurisdicional (C.F., art. 5º, XXXV). III. - A verificação, no caso concreto, da existência, ou não, do direito adquirido, situa-se no campo infraconstitucional. IV. - Alegação de ofensa ao devido processo legal: C.F., art. 5º, LIV e LV: se ofensa tivesse havido, seria ela indireta, reflexa, dado que a ofensa direta seria a normas processuais. E a ofensa a preceito constitucional que autoriza a admissão do recurso extraordinário é a ofensa direta, frontal. V. - Agravo não provido." (STF-RE-AgR-154.158/SP, Rel. Min. Carlos Velloso, 2ª Turma, DJ 20.9.2002)

Impertinente, por sua vez, a indigitada ofensa ao art. 170, III e VII, da Constituição da República, porquanto não diz especificamente com a hipótese dos autos, em que discutida a validade da dispensa do empregado, em decorrência de alcoolismo.

Noutro giro, conforme entendimento cristalizado na OJ 247, II, da SDI-I do TST, "a validade do ato de despedida de empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais". Obrigatória, desse modo, a motivação do ato de despedida dos empregados da ECT.

Nessa linha, colho precedentes da SDI-I desta Corte:

"RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO DEPOIS DA EDIÇÃO DA LEI Nº 11.496/2007 - RITO SUMARÍSSIMO - EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - DISPENSA - NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO - REINTEGRAÇÃO. É pacífico o entendimento de que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos goza dos mesmos privilégios direcionados aos entes públicos para efeito de execução e do disposto no Decreto-Lei nº 779/1969. Conclui-se, assim, que a equiparação da empresa à Fazenda Pública, em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais, deve alcançar, também, as restrições a ela impostas quanto à forma de despedida imotivada ou arbitrária. Nesse sentido, esta Corte firmou posicionamento por meio da Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1 (Resolução nº 143, de 13/11/2007), segundo a qual a validade do ato de despedida de empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação. Aplicação do disposto no art. 894, inciso II, *in fine*, da CLT. Com relação à determinação de reintegração mantida na decisão recorrida, esta também encontra amparo no item II da Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1 do TST, tendo em vista a equiparação da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos à Fazenda Pública, e, diante da impossibilidade de dispensa sem motivação, a consequência fica adstrita à determinação de reintegração do empregado dispensado sem justa causa. Assim, afastada a contrariedade à Súmula nº 390 desta Corte, ante a aplicação específica da orientação jurisprudencial acima indicada à hipótese dos autos. Recurso de embargos não conhecido" (TST-E-RR-1162/2004-093-15-00-0, Relator Ministro Vieira de Mello Filho, DEJT 29.10.2009).

"RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 11.496/2007. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. DESPEDIDA IMOTIVADA. REINTEGRAÇÃO. O Tribunal Pleno desta Corte, em 6/9/2007, no julgamento do Incidente de Uniformização Jurisprudencial

suscitado no E-RR-1138/2003-041-03-00.6, concluiu que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, por gozar das prerrogativas inerentes à Fazenda Pública, deve, necessariamente, motivar os atos demissionais de seus empregados. Entendimento constante no item II da Orientação Jurisprudencial n.º 247 da SBDI-1 do TST. Recurso de Embargos não conhecido" (TST-E-RR-6695/2005-006-11-00, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DJ 26.6.2009).

"EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA. A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, visto que a empresa goza das garantias atribuídas à Fazenda Pública (Orientação Jurisprudencial 247, item II, da SBDI-1 desta Corte). Recurso de Embargos de que não se conhece" (TST-E-RR-2808/2003-064-02-40, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, DJ 19.6.2009).

De outro turno, a jurisprudência desta Casa é no sentido de que o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Nessa esteira, colho precedentes desta Corte Superior:

"EMBARGOS. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO. ART. 482, 'F-, DA CLT. 1. Na atualidade, o alcoolismo crônico é formalmente reconhecido como doença pelo Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde - OMS, que o classifica sob o título de -síndrome de dependência do álcool- (referência F- 10.2). É patologia que gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Clama, pois, por tratamento e não por punição. 2. O dramático quadro social advindo desse maldito vício impõe que se dê solução distinta daquela que imperava em 1943, quando passou a vigor a letra fria e hoje caduca do art. 482, -f-, da CLT, no que tange à embriaguez habitual. 3. Por conseguinte, incumbe ao empregador, seja por motivos humanitários, seja porque lhe toca indeclinável responsabilidade social, ao invés de optar pela resolução do contrato de emprego, sempre que possível, afastar ou manter afastado do serviço o empregado portador dessa doença, a fim de que se submeta a tratamento médico visando a recuperá-lo. 4. Recurso de embargos conhecido, por divergência jurisprudencial, e provido para restabelecer o acórdão regional." (TST-E-RR - 586320/1999, SDI-I, Rel. Min. João Oreste Dalazen, DJ 21.5.2004)

"RECURSO DE REVISTA - JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ. A embriaguez habitual ou em serviço só constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador quando o empregado não é portador de doença do alcoolismo, também chamada de síndrome de dependência do álcool. Recurso de revista conhecido e desprovido." (TST-RR - 2000/2004-003-19-40.6, 1ª Turma, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DJ 18.4.2008)

"RECURSO DE REVISTA. INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. ALCOOLISMO. JUSTA CAUSA. O alcoolismo crônico, nos dias atuais, é formalmente reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde - OMS, que o classifica sob o título de -síndrome de dependência do álcool-, cuja patologia gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Assim é que se faz necessário, antes de qualquer ato de punição por parte do empregador, que o empregado seja encaminhado ao INSS para tratamento, sendo imperativa, naqueles casos em que o órgão previdenciário detectar a irreversibilidade da situação, a adoção das providências necessárias à sua aposentadoria. No caso dos autos, resta incontroversa a condição do obreiro de dependente químico. Por conseguinte, reconhecido o alcoolismo pela Organização Mundial de Saúde como doença, não há como imputar ao empregado a justa causa como motivo ensejador da ruptura do liame empregatício. Recurso de revista conhecido e provido." (TST-RR - 1864/2004-092-03-00.2, 1ª Turma, Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, DJ 28.3.2008)

"RECURSO DE REVISTA. SERVIDOR ESTÁVEL. INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. IMPROCEDÊNCIA. ALCOOLISMO. NÃO APLICABILIDADE DO ARTIGO 482, F, DA CLT. Do quadro fático delineado pelo acórdão do Regional não há dúvidas de que o recorrido é portador da síndrome alcóolica, conhecida por alcoolismo. Efetivamente, o artigo 482, alínea -f-, da CLT não distingue se a embriaguez habitual é simples ou patológica, contudo, há que se levar em conta que a norma consolidada data de 1943, quando o alcoolismo não era considerado como uma doença pela Organização Mundial de Saúde. Aliás, existe uma tendência contemporânea em considerar ser a embriaguez habitual do empregado uma doença

degenerativa e fatal que, ao invés de justificar o exercício do poder disciplinador do empregador, deve, por motivos humanitários e sociais, levar à suspensão do contrato de trabalho do empregado alcoólatra, a fim de que possa obter tratamento médico ou mesmo a sua aposentação por invalidez, o que, no caso concreto, afasta a aplicação do artigo 482, -f-, da CLT. Recurso de revista de que não se conhece, no particular." (TST-RR - 538651/1999.1, 1ª Turma, Rel. Juiz Convocado: Guilherme Augusto Caputo Bastos, DJ 02.9.2005)

"RECURSO DE REVISTA PATRONAL ALCOOLISMO. Diante do posicionamento da OMS, que catalogou o alcoolismo como doença no Código Internacional de Doenças (CID), sob o título de síndrome de dependência do álcool (referência F-10.2), impõe-se a revisão do disciplinamento contido no art. 482, letra -f-, da CLT, de modo a impedir a dispensa por justa causa do Trabalhador alcoólatra (embriaguez habitual), mas, tão-somente, levar à suspensão de seu contrato de trabalho, para que possa ser submetido a tratamento médico ou mesmo a sua aposentadoria, por invalidez. Recurso de Revista conhecido em parte e desprovido." (TST-AIRR e RR - 813281/2001.6, 2ª Turma, Rel. Min. José Luciano de Castilho Pereira, DJ 22.9.2006)

"PROC. Nº TST-RR-383.922/97.1 I - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA ALCOOLISMO. JUSTA CAUSA Não se pode convalidar como inteiramente justa a despedida do empregado que havia trabalhado anos na empresa sem cometer a menor falta, só pelo fato de ele ter sido acometido pela doença do alcoolismo, ainda mais quando da leitura da decisão regional não se extrai que o autor tenha alguma vez comparecido embriagado no serviço. A matéria deveria ser tratada com maior cuidado científico, de modo que as empresas não demitissem o empregado doente, mas sim tentasse recuperá-lo, tendo em vista que para uma doença é necessário tratamento adequado e não punição. Revista parcialmente conhecida e parcialmente provida." (TST-RR - 383922/1997.1, 2ª Turma, Rel. Min. Vantuil Abdala, DJ 14.5.2001)

"2. EMBRIAGUEZ - JUSTA CAUSA - VIOLAÇÃO. ALCOOLISMO CRÔNICO. O regional, com base no conjunto probatório, interpretou de forma razoável o art. 482, -f-, da CLT, admitindo que em casos como o dos autos em que comprovadamente há dependência do álcool, considerado como doença pela Organização Mundial de Saúde, a dispensa do empregado, embora seja um direito do empregador, não pode ser motivada. Agravo de instrumento desprovido." (TST-AIRR - 1402/1999-022-04-40.5, 3ª Turma, Rel. Juiz Convocado Luiz Ronan Neves Koury, DJ 02.6.2006)

"3. DA VIOLAÇÃO AO ARTIGO 482, F, DA CLT. A decisão do Regional, quanto ao afastamento da justa causa, não merece reparos, porquanto está em consonância com o entendimento pacífico desta Corte Superior, inclusive da SBDI-1, no sentido de que o alcoolismo é visto, atualmente, como uma doença, o que requer tratamento e não punição. Incólume o artigo 482, alínea -f-, da CLT. Recurso de revista não conhecido." (TST-RR - 267/2003-022-15-00.3, 8ª Turma, Rel. Min. Dora Maria da Costa, DJ 26.6.2009)

No caso, consignou a Corte de origem que a justificativa para a dispensa do autor, apresentada no parecer jurídico da empresa, é no sentido de que "o empregado não tem aproveitado o tratamento médico disponibilizado pelo plano de saúde da empresa". Registrou, igualmente, "inconteste nos autos que o sistema neurológico do reclamante foi afetado por causa do consumo de álcool, de tal forma que o trabalhador ficou internado para tratamento em clínicas psiquiátricas, por 2 (duas) vezes".

Sendo assim, ainda que o alcoolismo, no caso em apreço, não decorra necessariamente do contrato de trabalho, não se vislumbra contrariedade à Súmula 378, II, do TST, porquanto não afastada a ilegalidade da dispensa do reclamante.

Incólumes os arts. 1º, III, e 37, *caput*, da Constituição da República.

Não conheço.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, não conhecer do recurso de revista.

Brasília, 23 de março de 2011.

Firmado por Assinatura Eletrônica (Lei nº 11.419/2006)

Rosa Maria Weber Candiota da Rosa

Ministra Relatora

fls.

PROCESSO Nº TST-RR-72700-92.2007.5.17.0013

A C Ó R D ã O

(7ª Turma)

GMIGM/fs/fn

RECURSO DE REVISTA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA - ART. 482, "B", DA CLT - MAU COMPORTAMENTO - CARACTERIZAÇÃO.

1. Conforme estabelece o art. 482, "b", da CLT constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador a constatação de mau procedimento do empregado.
2. "In casu", a decisão regional considerou não haver prova robusta a embasar a demissão motivada, pois, embora a evidência dos fatos trazidos pela análise das imagens por perito do juízo, não teria havido comprovação efetiva de prática de ato ilícito no ambiente de trabalho a justificar sua demissão por justa causa.
3. Ora, dos elementos fáticos e do conjunto probatório delineados no acórdão regional se percebe nitidamente o enquadramento da conduta obreira na alínea "b" do art. 482 da CLT, uma vez que se evidenciou consumo de substância entorpecente em intervalo para refeição e descanso no estabelecimento da Reclamada.

Recurso de revista provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-93500-64.2009.5.03.0142**, em que é Recorrente **E & M INDÚSTRIA MECÂNICA LTDA.** e Recorrido **SAULO GOES LOPES**.

RELATÓRIO

Contra o acórdão do **3º Regional** que **deu provimento parcial** ao recurso ordinário do Reclamante (seq. 1, págs. 630-635 e 645-646), recorre a Reclamada postulando o reexame da questão relativa ao afastamento da demissão por **justa causa** (seq. 1, págs. 649-657);

Admitido o apelo (seq. 1, págs. 663-666), foram apresentadas **contrarrrazões** (seq. 1, págs. 673-675), tendo sido dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 83, § 2º, II, do RITST.

É o relatório.

V O T O

D CONHECIMENTO

PRESSUPOSTOS GENÉRICOS

O recurso é tempestivo (seq. 1, págs. 647 e 649) e a **representação regular** (seq. 1, pág. 601), com **custas processuais recolhidas** (seq. 1, pág. 660) e **depósito recursal** efetuado no valor da condenação (seq. 1, pág. 658).

2) PRESSUPOSTOS ESPECÍFICOS

DISPENSA POR JUSTA CAUSA - INCONTINÊNCIA DE CONDUTA - MAU PROCEDIMENTO - CARACTERIZAÇÃO

Tese do Regional: A decisão de **demissão por justa causa** do Reclamante teve por **fundamento**, a **suspeita de utilização** de substância entorpecente - **maconha** - no estabelecimento da Reclamada.

Diante de denúncia anônima feita às autoridades policiais locais, houve a instalação na Reclamada de **câmeras de vídeo** no local de gozo de intervalo para repouso e alimentação dos seus empregados. As gravações, por sua vez, **comprovaram** que houve trabalhadores da Reclamada, dentre os quais o **próprio Reclamante, utilizando dois cigarros** ao mesmo tempo, sendo que um deles teria sido enrolado a mão o qual era trocado constantemente pelos fumantes.

Tais **imagens** foram submetidas, por ordem judicial, à **perícia técnica** que atestou não só a **autenticidade das imagens** (sem edições ou montagem), como também o próprio **perito em depoimento pessoal** afirmou, com base na **análise minuciosa das imagens** e por **experiência** própria, tratar-se a hipótese dos autos de consumo de **cigarro de maconha** pelo Reclamante e outros colegas.

Conquanto a **veracidade das imagens** e **opiniões embasadas** a respeito, há que haver prova **mais robusta** a supedanejar a demissão havida, pois muito embora a evidência dos fatos trazidos pela análise das imagens, **não** houve **comprovação** efetiva de prática de ato ilícito no ambiente do Empregador. Logo, "*o que se tem em suma, é uma suspeita, que é séria, da prática de ilícito, mas não a certeza deste fato*" (seq. 1, pág. 634).

Por esse motivo, deve ser reformada a sentença para, aplicando a **culpa recíproca**, afastar os efeitos da demissão por justa causa, já que a Reclamada decidiu por **demitir motivadamente** o Reclamante com base tão somente em **suspeita**, enquanto que o Reclamante por haver agido de forma a **fazer crer** que estivesse praticando **ato ilícito** durante o seu intervalo para descanso e alimentação, ato este que repercute no ambiente de trabalho, dadas as consequências do uso de entorpecentes no comportamento do ser humano (seq. 1, págs. 632-635).

Antítese Recursal: Restou **suficientemente** comprovado nos autos, através de **laudo pericial e depoimento pessoal do perito**, a **falta gravíssima** cometida pelo Reclamante ao fazer uso de **substância entorpecente**, durante o expediente de trabalho, o que pôs em **risco** não só a sua própria segurança, mas também a dos demais empregados da Reclamada, além de configurar um mau exemplo para todos os funcionários até porque se tratava de um **membro da CIPA**.

Ademais, segundo o perito, em seu depoimento, a **análise das imagens** comprovaria que haveria alteração comportamental daqueles que consumiram a droga durante até cerca de uma hora, podendo haver, inclusive, devaneio pelos usuários.

Tal comportamento **rompe** inegavelmente com a **fidúcia** que deve existir entre **empregador e empregado**, de sorte a tornar insuportável a manutenção da relação empregatícia relativamente ao Obreiro. Extraíse, portanto, do julgado recorrido, inequívoca e direta vulneração aos **arts. 482, "b", e 818 da CLT, 145, 333, II, 420, 421 e 436 do CPC**, além de **divergir da jurisprudência de outros tribunais regionais** (seq. 1, págs. 649-657).

Síntese Decisória: Trata-se, nos autos, da demissão por **justa causa** levada a efeito pela Reclamada em face do **mau proceder** do Reclamante ao fazer uso de **substância entorpecente**, dentro do estabelecimento do Empregador e ainda durante o intervalo para descanso e alimentação.

No ponto, convém ressaltar que há duas possíveis visões críticas acerca do fato trazido nos autos, qual seja, o consumo de entorpecentes no ambiente de trabalho.

Sem dúvida alguma, se o olhar se desse à luz do Direito Penal - por seu natural rigor - não se poderia tomar as imagens, ainda que corroboradas com a análise do experiente perito, como prova cabal e suficiente a embasar uma condenação penal, simplesmente porque, em delitos que deixam vestígios, é imprescindível a prova material que deve decorrer do próprio corpo de delito, ou seja, a análise da substância contida no cigarro mostrado nas imagens, a comprovar que se tratava de "*Cannabis Sativa*".

De outro norte, impende salientar que o **Poder Disciplinar do Empregador**, como todo e qualquer poder disciplinar, tem conteúdo e substrato mais aberto, porque se suporta em **relação interpessoal** e na **confiança** que inegavelmente deve existir entre Empregador e Empregado. Não há de se falar, aqui, em tipicidade para que o ato disciplinar lesivo seja assim compreendido. Por isso, a própria Consolidação das Leis do Trabalho enumera no **art. 482 da CLT**, além do mau comportamento, outras causas até menos graves da tratada aqui nos autos, suficientes a embasar a despedida motivada.

Nesse sentido, a decisão regional, ao relatar que o laudo pericial concluiu que "*pela análise minuciosa das imagens, gestos, expressões corporais de seus usuários e trocas sucessivas de mão em mão, infere-se como sendo característico de quem está fumando a substância entorpecente, qual seja, maconha*" (seq. 1, pág. 633 - grifos no original) configurou um quadro fático seguro de que teria realmente havido o uso de entorpecente no ambiente de trabalho.

Além disso, ficou comprovado pela perícia que as **imagens** são absolutamente **autênticas** e que não sofreram alterações (montagem).

Acresça-se, ademais que, em depoimento pessoal, o perito asseverou, "*por experiência própria, pelas atitudes e pela movimentação dos empregados que se encontravam dentro do carro, afirma com **certeza absoluta** que o cigarro trazido pelo quarto empregado a que se referiu tem todas as características de maconha [...]; que pelo que se foi visto disse o perito que não deixa nenhuma sombra de dúvida que o cigarro não era convencional, mas de maconha e que a **forma com que os fumantes tragavam e aspergiavam a fumaça demoradamente**, volta a resaltar que do ponto de vista técnico não tem dúvida estarem os envolvidos fumando cigarro de maconha*" (seq. 1, pág. 633 - grifos no original).

Dessa forma, do contexto **fático probatório** delineado pelo Regional, depreende-se que a Corte de origem, ao afastar a dispensa por justa causa, efetivamente **violou o art. 482, "b", da CLT**, porque, sem sombra de dúvidas, a conduta do Reclamante configurou "mau comportamento" a respaldar a demissão motivada.

Diante de todo o exposto, conclui-se que a revista patronal enseja admissibilidade, ante a ofensa ao **art. 482, "b", da CLT**, razão pela qual dela **CONHEÇO**.

II) MÉRITO

DISPENSA POR JUSTA CAUSA - INCONTINÊNCIA DE CONDUTA - MAU PROCEDIMENTO - CARACTERIZAÇÃO

Conhecido o recurso de revista por violação do **art. 482, "b", da CLT**, seu **PROVIMENTO** é mero corolário para, reformando o acórdão regional, restabelecer a sentença que manteve a dispensa do Reclamante por justa causa.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista por violação do art. 482, "b", da CLT, e, no mérito, dar-lhe provimento para, reformando o acórdão regional, restabelecer a sentença que manteve a dispensa do Reclamante por justa causa.

Brasília, 23 de maio de 2012.

Firmado por assinatura digital (Lei nº 11.419/2006)

Ives Gandra Martins Filho

Ministro Relator

fls.

PROCESSO Nº TST-RR-93500-64.2009.5.03.0142

A C Ó R D ã O**7.ª Turma**

GMDMA/RAS/sm

I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ECT. VALIDADE DA DISPENSA. MOTIVAÇÃO. Nos termos do voto do relator, "constatado equívoco no despacho agravado, dá-se provimento ao agravo, para determinar o processamento do agravo de instrumento." **Agravo provido.**

II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ECT. VALIDADE DA DISPENSA. MOTIVAÇÃO. Agravo de instrumento ao qual se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista, para melhor exame quanto a possível contrariedade à Orientação Jurisprudencial 247, II, SBDI-1 desta Corte, nos termos do voto do relator. **Agravo de instrumento provido.**

III - RECURSO DE REVISTA. ECT. VALIDADE DA DISPENSA. MOTIVAÇÃO. Hipótese em que restou consignado no acórdão do Tribunal Regional que o reclamante é portador de alcoolismo crônico e possui transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de múltiplas drogas e outras substâncias psicoativas, que fizeram com que ele fosse interdito judicialmente. A jurisprudência desta Corte tem se orientado no sentido de que o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença que compromete as funções cognitivas do indivíduo, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Assim, tem-se como injustificada a dispensa do reclamante, porquanto acometido de doença grave. Precedentes desta Corte. Vencido o ministro relator. **Recurso de revista não conhecido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista por conversão n.º TST-RR-172800- 74.2009.5.03.0013, em que é Recorrente EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT e Recorrido CARLOS HENRIQUE DE SIQUEIRA NETO.

Designada redatora deste acórdão, adoto o relatório aprovado em sessão:

"A reclamada, não se conformando com o despacho deste relator (peça sequencial nº 6), por meio do qual foi negado seguimento ao agravo de instrumento, com fundamento nos artigos 896, § 5º, da CLT e 557, "caput", do CPC, interpõe o presente agravo (peça sequencial nº 8), sustentando que foram preenchidos todos os pressupostos legais para o regular processamento daquele recurso.

É o relatório."

V O T O**I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA**

Adoto o voto do relator originário, verbis:

"CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, CONHEÇO do agravo.

MÉRITO

ECT - VALIDADE DA DISPENSA - MOTIVAÇÃO

A reclamada defende a validade da dispensa do autor, alegando que o ato foi devidamente motivado, nos termos da Orientação Jurisprudencial 247, II, da SBDI-1, desta Corte. Também afirma que a exigência de motivação afronta os arts. 2.º, 5.º, caput, II, XXXVI, 37, caput, 41, e 173, § 1.º, II, da Constituição Federal.

O Tribunal Regional registrou que o reclamante é portador de alcoolismo e usuário de crack. Consignou que, nos últimos anos do contrato de trabalho, seu rendimento ficou muito abaixo do razoável, tendo ele somado inúmeras faltas injustificadas, bem como recebido advertências e suspensões, dentre elas, uma que decorreu de processo administrativo em que se apurou que o empregado falsificou a assinatura de recebimento de uma correspondência registrada, a qual, na verdade, ele havia perdido na rua, e que fora devolvida aos correios por um transeunte. Também constam do quadro fático as várias providências tomadas pela reclamada, na tentativa de ajudar o autor, por exemplo: acolhimento do autor no serviço de psicologia da empresa, com o reconhecimento da sua doença e orientações ao paciente; encaminhamento do autor para consulta e ingresso no AAA; acompanhamento familiar; adesão do reclamante ao Programa de Saúde do Trabalhador; encaminhamento dos familiares ao AL-ANON; encaminhamento do autor para avaliação especializada em psiquiatria. Ficou assentado, ainda, que o empregado não respondeu aos tratamentos.

A partir desse contexto, a Corte a quo reformou a sentença, para afastar a validade da dispensa sem justa causa do reclamante. Fundamentou que:

"(...) o empregado alcoólatra deve ser encaminhado para o tratamento médico pertinente, pois sendo portador de uma patologia de fundo psiquiátrico não age com dolo ou culpa, de tal forma que sua doença ou mesmo as suas consequências para o trabalho (como as faltas, por exemplo) não pode ser utilizada como motivo ou motivação para a sua dispensa." (fl. 555)

De fato, o alcoolismo e a dependência química não justificam, por si só, a rescisão do contrato de trabalho. O empregado que sofre dessas doenças deve ser encaminhado para tratamento e receber da empresa o apoio necessário para se recuperar.

Todavia, nessas situações, não há como atribuir ao empregador uma responsabilidade sem limites. No caso, ficou claro que a reclamada foi bastante diligente em relação ao reclamante e buscou fazer tudo o que estava ao seu alcance para ajudá-lo, o que, infelizmente, não surtiu efeito.

Se, por um lado, o empregador tem responsabilidade social para com o empregado, por outro, também tem a prerrogativa de zelar pelo bom funcionamento do seu empreendimento. A situação relatada nos autos evidencia o dano gerado pela conduta do reclamante, que, por ter perdido completamente o controle dos seus atos, não é capaz de cumprir com suas obrigações e, com isso, desestabiliza o ambiente de trabalho bem como fere a confiança essencial à manutenção da relação de emprego.

Por todo o exposto, tem-se como justificada a dispensa do reclamante, e, portanto, plenamente válida, nos moldes da Orientação Jurisprudencial 247, II, da SBDI-1, desta Corte.

Demonstrada a contrariedade a esse verbete, DOU PROVIMENTO ao agravo, para, reconsiderando o despacho à peça sequencial 6, determinar o processamento do agravo de instrumento da reclamada."

II - AGRAVO DE INSTRUMENTO

Adoto o voto do relator originário, verbis:

"CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, CONHEÇO do agravo de instrumento.

MÉRITO

ECT - VALIDADE DA DISPENSA - MOTIVAÇÃO

Conforme já analisado, considero que a decisão do Tribunal Regional foi proferida em contrariedade à Orientação Jurisprudencial 247, II, da SBDI-1, desta Corte, o que autoriza o seguimento do recurso de revista, na forma do art. 896, "a", da CLT.

Diante do exposto, DOU PROVIMENTO ao agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista."

III - RECURSO DE REVISTA

1 - CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, passo à análise dos pressupostos recursais intrínsecos.

ECT - VALIDADE DA DISPENSA - MOTIVAÇÃO

Ao analisar o tema "validade da dispensa, motivação", o Tribunal Regional, assim fundamentou:

"Em sentido oposto, a d. representante do Ministério do Trabalho entendeu que 'ainda que houvesse motivos para a dispensa do obreiro, fossem eles os invocados a posteriori ou outros, a ausência de motivação, ou seja, de expressão dos motivos do átono momento de sua emissão, macula insanavelmente a sua validade. A exposição posterior dos motivos não tem o condão de insuflar higidez ao ato administrativo viciado' (f. 477). Prossegue, alegando que o empregador limitou-se à simples comunicação da dispensa e impossibilitou, desta forma, a defesa do autor contra o ato, pelo que entende que ela é inválida. Considera que o autor sofre de agrave patológica e que a falta de persistência para prosseguir com os tratamentos é uma das fortes características da dependência química. Assevera que o autor tentou receber o benefício previdenciário, ainda no curso, do aviso prévio, mas foi instado pelo INSS a apresentar documento que a apenas a empresa poderia emitir, pois que não havia baixa em sua CTPS. A negativa da EBCT em fornecer referido documento - eis que o autor não tinha ficado afastado 15 dias do serviço o impediu de receber o benefício auxílio-doença. Conclui que a gravidade do quadro clínico do autor revelou-se na nomeação de sua mãe como sua curadora é que 'a empresa, ao obstar o autor de receber o benefício, quer seja por não ter feito o encaminhamento antes mesmo da dispensa, ou por não lhe entregar o documento exigido pelo órgão previdenciário, incidiu em falta no cumprimento do dever patronal e causou prejuízo ao recorrente' (480/481).

Data venia do entendimento adotado pelo MM. Juízo de 1º grau, acompanho os fundamentos exarados no parecer da d. representante do Ministério Público.

O laudo pericial, de f. 463/466, produzido no processo de curatela é interdição do reclamante, relata que ele usa álcool há dez anos, e crack há quatro anos, não conseguindo controlar seus impulsos quanto ao uso destas substâncias e mesmo com relação a dinheiro que eventualmente possua, que é todo gasto com as drogas, informa ainda que o paciente, encontra-se em tratamento na instituição ABRÇO, e com uso de medicamentos psiquiátricos. Não apresenta transtornos psicóticos e demonstra desejo de 'voltar a ter uma vida sadia'. Foi diagnosticado como portador de dependência química e alcoólica, estando incapaz temporária e relativamente para os atos da vida civil (f. 465).

De fato, o artigo 4º, inciso II, do novo Código Civil, verbis:

'Art. 4º. -São incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de os exercer:

II - os ébrios habituais, os viciados em tóxicos, e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido.'

Por seu turno, o artigo 1.767, III, daquele Código estabelece que estão sujeitos à curatela, 'os deficientes mentais, os ébrios habituais e os viciados em tóxicos'.

Embora a certidão de curatela tenha sido expedida pelo Juízo da 2ª Vara de Família de Belo Horizonte apenas em 14/12/2009, é fato que a doença do autor data de mais de dez anos, sendo que ele começou a apresentar os primeiros sinais do alcoolismo no trabalho em 2006, não havendo como a reclamada negar o seu conhecimento.

Não resta dúvida de que inúmeros casos de patologia psiquiátrica, dentre eles o alcoolismo, passam despercebidos, quando, ao revés, mereceriam maior atenção não apenas dos profissionais da saúde como também dos empregadores, com o intuito de se promover a detecção precoce das principais síndromes que assolam a população. Tal posicionamento evitaria que estes transtornos se tornassem mais graves, dificultando a cura ou controle da doença.

Assim, mister se faz que o empregador tome providências para que o empregado que compareça embriagado em seu local de trabalho, ou que venha causar sérios problemas pelo uso de bebidas alcoólicas, seja submetido a tratamentos que possibilitem a sua recuperação.

Não é demais frisar, ainda, que a jurisprudência, majoritária considera ultrapassada a, alínea 'f' do art. 482 da CLT, posicionando-se contrária à dispensa por justa causa do empregado nestas condições.

Ao revés, o empregado alcoólatra deve ser encaminhado para o tratamento médico pertinente, pois sendo portador de uma patologia de fundo psiquiátrico não age com, dolo ou, culpa, de tal forma que sua doença ou mesmo as suas consequências para o trabalho (como as faltas, por exemplo) não pode ser utilizada como motivo ou motivação para a sua dispensa.

Para tanto, é importante difundir e ampliar o conhecimento a respeito destes transtornos mentais, a fim de reduzir o sofrimento de uma parcela considerável da população.

Neste passo, diante da doença crônica de que o reclamante é portador, bem assim sua interdição, autorizam a declaração da nulidade da sua dispensa e a sua respectiva reintegração ao emprego, com o imediato estabelecimento do seu plano de saúde, com o pagamento dos salários vencidos, vincendos e demais consectários legais do período de afastamento até a efetiva reintegração.

Quanto ao dano moral, ainda que sua efetividade seja bastante plausível, não é demais lembrar que também a imagem da reclamada foi atingida pelos incidentes provocados pelo alcoolismo do autor, pelo que considero os danos respectivos compensados.

Provejo para declarar a nulidade da sua dispensa sem justa causa e para deferir sua reintegração no emprego, com o imediato restabelecimento do seu plano de saúde e pagamento dos salários vencidos, vincendos e demais consectários legais do período de afastamento até a efetiva reintegração, que não exclui a possibilidade de se promover o afastamento do trabalhador para tratamento médico, caso esta necessidade seja detectada pelo empregador."

Em sede de embargos de declaração, complementou:

"O caso em análise trata, de empregado portador de alcoolismo crônico, com transtorno depressivo decorrente e transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de múltiplas drogas e outras substâncias psicoativas que fizeram, com que ele fosse interditado judicialmente, tanto que representado nesta ação por sua mãe e curadora.

Diante da gravidade da patologia apresentada, entenderam os julgadores que o 'imediato restabelecimento de seu plano de saúde' significa que o plano de saúde do autor deverá ser restabelecido após o transito em julgado desta decisão, sob pena dele sofrer maiores danos à sua saúde."

Observa-se que o acórdão do Tribunal Regional consignou que o reclamante é portador de alcoolismo crônico e possui transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de múltiplas drogas e outras substâncias psicoativas, que fizeram com que ele fosse interditado judicialmente. Assim, tem-se como injustificada a dispensa do reclamante, porquanto acometido de doença grave.

A jurisprudência desta Corte tem se orientado no sentido de que o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença que compromete as funções cognitivas do indivíduo, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho.

Nesse sentido, os seguintes precedentes desta Corte:

"[...] ECT, DISPENSA, MOTIVAÇÃO, ESTABILIDADE, ALCOOLISMO, REINTEGRAÇÃO. 1. 'A validade do ato de despedida de empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais' (OJ 247, II, da SDI-I do TST). 2. O alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. 3. Ainda que o alcoolismo, no caso em apreço, não decorra necessariamente do contrato de trabalho, não se vislumbra contrariedade à Súmula 378, II, do TST, porquanto não afastada a ilegalidade da dispensa do reclamante. Incólumes os arts. 1º, III, e 37, caput, da Constituição da República. Recurso de revista integralmente não conhecido." (TST-RR-2700-92.2007.5.17.0013, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber, 3ª Turma, DJ 1º/4/2011.) Assim, não vislumbro contrariedade à Orientação Jurisprudencial 247, II, da SBDI-I do TST.

"RECURSO DE REVISTA. ALCOOLISMO CRÔNICO. JUSTA CAUSA (NÃO CONFIGURAÇÃO). A decisão regional encontra-se em consonância com a pacífica jurisprudência desta Corte, no sentido de que o alcoolismo crônico é uma doença que deve ser tratada, e não motivo de punição para o empregado, capaz de ensejar a dispensa por justa causa. Incidência da Súmula n.º 333 do TST. Recurso de Revista não conhecido." (TST-RR-91900-72.2008.5.01.0247, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, DJ 9/3/2012)

"RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO. REINTEGRAÇÃO. A OMS formalmente reconhece o alcoolismo crônico como doença no Código Internacional de Doenças (CID). Diante de tal premissa, a jurisprudência desta C. Corte firmou-se no sentido de admitir o alcoolismo como patologia, fazendo-se necessário, antes de qualquer ato de punição por parte do empregador, que o empregado seja encaminhado para tratamento médico, de modo a reabilitá-lo. A própria Constituição da República prima pela proteção à saúde, além de adotar, como fundamentos, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (arts. 6º e 1º, incisos III e IV). Repudia-se ato do empregador que adota a dispensa por justa causa como punição sumária ao trabalhador. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. [...]" (TST- RR-130400-51.2007.5.09.0012, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, DJ 25/2/2011)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. Encontra-se regular a representação processual do Recurso de Revista; assim, afasta-se o óbice apontado no despacho denegatório. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO. DOENÇA. Constatada divergência jurisprudencial, dou provimento ao agravo de instrumento, para determinar o processamento do Recurso de Revista. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO. DOENÇA. A Organização Mundial de Saúde, por meio do Código Internacional de Doenças (CID), classifica o alcoolismo como doença (sob a denominação de síndrome de dependência do álcool - referência F-10.2). Nesse contexto, forçoso reconhecer, que, tratando-se o alcoolismo de uma enfermidade, esta deve ser tratada e, não como ocorreu no caso concreto, ter sido causa a justificar a rescisão do contrato de trabalho. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (TST-RR-45540-40.2006.5.15.0092, Relator Ministro Pedro Paulo Manus, 7ª Turma, DJ 23/9/2011)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. PRESCRIÇÃO. O Regional não examinou a questão pelo enfoque da data em que configurada a incapacidade do Reclamante, mas por incidência da Súmula n.º 422 do TST, motivo pelo qual a pretensão encontra óbice na Súmula n.º 297 do TST. 2. NULIDADE. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO. A decisão do Regional, quanto ao afastamento da justa causa, não merece reparos, porquanto está em consonância com o entendimento desta Corte Superior, inclusive da SBDI-1, no sentido de que o alcoolismo crônico é visto, atualmente, como uma doença, o que requer tratamento, e não punição. Incólume a Súmula n.º 32 do TST. [...]" (TST- AIRR-3082-89.2010.5.10.0000, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DJ 10/6/2011)

"(...) ECT, DISPENSA, MOTIVAÇÃO, ESTABILIDADE, ALCOOLISMO, REINTEGRAÇÃO. 1. -A validade do ato de despedida de empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está

condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais- (OJ 247, II, da SDI-I do TST). 2. O alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. 3. Ainda que o alcoolismo, no caso em apreço, não decorra necessariamente do contrato de trabalho, não se vislumbra contrariedade à Súmula 378, II, do TST, porquanto não afastada a ilegalidade da dispensa do reclamante. Incólumes os arts. 1º, III, e 37, caput, da Constituição da República. Recurso de revista integralmente não conhecido." (RR - 72700-92.2007.5.17.0013, Rel. Min. Rosa Maria Weber, 3.ª Turma, DEJT 1.º/4/2011)

Vencido o relator, portanto, em relação à questão, de modo que o recurso de revista não merece ser conhecido, pois esta Sétima Turma, por maioria, compreende que não se encontra justificada a dispensa do reclamante, e, portanto, não há contrariedade à Orientação Jurisprudencial 247, II, da SBDI-1, do TST e nem divergência jurisprudencial. Incólumes os dispositivos legais e constitucionais apontados como violados.

NÃO CONHEÇO.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, I) por unanimidade, dar provimento ao agravo, para, reconsiderando o despacho à peça sequencial 6, determinar o processamento do agravo de instrumento da reclamada; II) por unanimidade, dar provimento ao agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista respectivo, cujo julgamento dar-se-á na primeira sessão ordinária subsequente à data de publicação desta certidão; II) por maioria, vencido o Exmo. Ministro Relator, não conhecer do recurso de revista.

Brasília, 2 de Abril de 2013.

Firmado por Assinatura Eletrônica (Lei nº 11.419/2006)

DELAÍDE MIRANDA ARANTES

Redatora Designada

fls.

PROCESSO Nº TST-RR-172800-74.2009.5.03.0013

A C Ó R D ã O

(7ª Turma)

GMDMA/FSA/

RECURSO DE REVISTA. ALCOOLISMO. DOENÇA CRÔNICA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. IMPOSSIBILIDADE. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. De acordo com o Tribunal Regional, o reclamante é dependente químico, apresentando quadro que associa alcoolismo crônico com o uso de maconha e crack. A jurisprudência desta Corte tem se orientado no sentido de que o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença que compromete as funções cognitivas do indivíduo, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Assim, tem-se como injustificada a dispensa do reclamante, porquanto acometido de doença grave. **Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-529000-74.2007.5.12.0004**, em que é Recorrente **ADILSON PEREIRA** e Recorrida **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT**.

O Tribunal Regional do Trabalho da 12.^a Região deu provimento ao recurso ordinário da reclamada.

Inconformado, o reclamante interpõe recurso de revista, com fulcro no art. 896, "a", da CLT.

O recurso de revista foi admitido.

Foram apresentadas contrarrazões.

Desnecessária a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

Y O T O

1 - CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, passa-se ao exame dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista.

1.1 - ALCOOLISMO. DOENÇA CRÔNICA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. IMPOSSIBILIDADE. DIREITO À REINTEGRAÇÃO

O Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário da reclamada para manter a justa causa aplicada. No acórdão recorrido ficou consignado:

"Na inicial, o autor afirma que o alcoolismo deve ser considerado como patologia e não como punição a quem já está vitimado de grave doença e que a dispensa de empregado alcoólatra constitui manifesto ato de preconceito e discriminação, mormente tendo em vista que a embriaguez habitual não autoriza a dispensa por justa causa.

Em depoimento, o autor admitiu que era usuário de maconha e crack e foi incluído pela demandada em dois programas de recuperação. Explicitou que o programa de recuperação tinha algumas orientações, que ele procurou seguir, porém a partir de certo momento quem não se desintoxica totalmente não consegue mais seguir a programação. Esclareceu que a primeira vez foi ele quem teve a iniciativa de pedir para ser internado; nas demais ocasiões foi iniciativa da demandada.

É incontroverso que o autor apresenta quadro que associa alcoolismo com o uso de maconha e crack. Também é incontroverso que essa situação ocasionou inúmeras faltas ao trabalho com as consequências dessas faltas (horas extras pelos demais empregados, baixa na produtividade, etc).

O autor afastou-se por três vezes do trabalho para tratar da dependência química, apresentava produtividade abaixo do esperado pela ré, frequentes faltas ao trabalho e sofreu diversas suspensões disciplinares, conforme consta na fl. 113; a evolução do quadro pode ser verificada nos documentos juntados nas fls. 110 a 120, notadamente nas Solicitações de Informação e Defesa - SID. Esses fatos relacionados à vida funcional do autor, e a relação desta com a dependência química dele ficaram demonstrados com clareza na sentença.

O artigo 482, letra 'f' da CLT prevê expressamente que a embriaguez habitual ou em serviço constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho.

Conforme leciona Valentin Carrion, A embriaguez pode ser alcoólica ou originada por tóxico ou entorpecentes e ocorre quando o indivíduo, intoxicado, perde o governo de suas faculdades a ponto de tornar-se incapaz de executar com prudência a tarefa a que se consagra.

A dependência química e alcoólica do autor ficaram demonstradas, bem como as repetidas faltas e os afastamentos para tratamento.

Ocorre que a dependência química e o alcoolismo constituem problemáticas afeta à saúde pública, sendo notórias as graves e danosas consequências dessa situação. Por isso, cabe ao Estado - por meio das suas instituições de saúde próprias (centros médicos, hospitalares e de reabilitação) - promover a recuperação do autor, e não repassar à ré essa responsabilidade pelo simples fato de o dependente ser seu empregado.

Não obstante, a ré adotou diversas medidas para enfrentar o problema, inclusive tendo encaminhado (e custeado) por três vezes o tratamento do autor. Arcou com as consequências de ter em seu quadro um trabalhador que se afastava para tratamento, faltava frequentemente e tinha produtividade menor do que o esperado (notadamente nos últimos anos do contrato).

Considerando que a dependência química relatada nas SIDs foi admitida pelo autor no depoimento - reconheceu ser usuário de maconha e crack (alcoolismo admitido na inicial)-, e que os fatos relatados nas SIDs e nos demais documentos constantes nas fls. 109/120 não foram desconstituídos ou invalidados pela prova documental e testemunhal, não há falar em insuficiência do requisito motivação, previsto na OJ nº 247, II, da SBDI - I, do TST.

Diante disso, considero configurada a hipótese prevista no art. 482, letra 'f', da CLT, razão pela qual impõe-se reformar a sentença para manter a justa causa aplicada pela ré, e, em consequência, indeferir o pedido de pagamento de indenização por dano moral e honorários assistenciais.

Nestes termos dou provimento ao recurso interposto pela ré." (destaques acrescidos)

O reclamante aduz que é dependente químico crônico e que suas faltas foram motivadas pelo respectivo problema, razão pela qual entende incabível a dispensa por justa causa prescrita no art. 482, "f", da CLT. Assevera que o alcoolismo crônico, reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde, não acarreta a resolução do contrato de trabalho por justa causa. Traz arestos à divergência.

O quarto aresto oriundo do TRT da 2.ª Região (fls. 187-verso/188 dos autos originais) autoriza o conhecimento do recurso, ao sufragar a tese de que o "empregado que sofre doença do alcoolismo, catalogada no Código Internacional de Doenças com a nomenclatura de 'síndrome de dependência do álcool' (CID-303), não pode ser sancionado com a despedida por justa causa".

CONHEÇO do recurso de revisa, por divergência jurisprudencial.

2 - MÉRITO

2.1 - ALCOOLISMO. DOENÇA CRÔNICA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. IMPOSSIBILIDADE. DIREITO À REINTEGRAÇÃO

Conforme consignado no acórdão regional, é incontroverso que o reclamante é dependente químico, apresentando quadro que associa alcoolismo crônico com o uso de maconha e crack.

A jurisprudência desta Corte tem se orientado no sentido de que o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença que compromete as funções cognitivas do indivíduo, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho.

Nesse sentido, os seguintes precedentes desta Corte:

"[...] ECT. DISPENSA. MOTIVAÇÃO. ESTABILIDADE. ALCOOLISMO. REINTEGRAÇÃO. 1. 'A validade do ato de despedida de empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais' (OJ 247, II, da SDI-I do TST). 2. O alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da

Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. 3. Ainda que o alcoolismo, no caso em apreço, não decorra necessariamente do contrato de trabalho, não se vislumbra contrariedade à Súmula 378, II, do TST, porquanto não afastada a ilegalidade da dispensa do reclamante. Incóluces os arts. 1º, III, e 37, caput, da Constituição da República. Recurso de revista integralmente não conhecido." (TST-RR-2700-92.2007.5.17.0013, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber, 3ª Turma, DJ 1º/4/2011.) Assim, não vislumbro contrariedade à Orientação Jurisprudencial 247, II, da SBDI-1 do TST.

"RECURSO DE REVISTA. ALCOOLISMO CRÔNICO. JUSTA CAUSA (NÃO CONFIGURAÇÃO). A decisão regional encontra-se em consonância com a pacífica jurisprudência desta Corte, no sentido de que o alcoolismo crônico é uma doença que deve ser tratada, e não motivo de punição para o empregado, capaz de ensejar a dispensa por justa causa. Incidência da Súmula n.º 333 do TST. Recurso de Revista não conhecido." (TST-RR-91900-72.2008.5.01.0247, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, DJ 9/3/2012)

"RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO. REINTEGRAÇÃO. A OMS formalmente reconhece o alcoolismo crônico como doença no Código Internacional de Doenças (CID). Diante de tal premissa, a jurisprudência desta C. Corte firmou-se no sentido de admitir o alcoolismo como patologia, fazendo-se necessário, antes de qualquer ato de punição por parte do empregador, que o empregado seja encaminhado para tratamento médico, de modo a reabilitá-lo. A própria Constituição da República prima pela proteção à saúde, além de adotar, como fundamentos, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (arts. 6º e 1º, incisos III e IV). Repudia-se ato do empregador que adota a dispensa por justa causa como punição sumária ao trabalhador. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. [...]." (TST-RR-130400-51.2007.5.09.0012, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, DJ 25/2/2011)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. Encontra-se regular a representação processual do Recurso de Revista; assim, afasta-se o óbice apontado no despacho denegatório. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO. DOENÇA. Constatada divergência jurisprudencial, dou provimento ao agravo de instrumento, para determinar o processamento do Recurso de Revista. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO. DOENÇA. A Organização Mundial de Saúde, por meio do Código Internacional de Doenças (CID), classifica o alcoolismo como doença (sob a denominação de síndrome de dependência do álcool - referência F-10.2). Nesse contexto, forçoso reconhecer, que, tratando-se o alcoolismo de uma enfermidade, esta deve ser tratada e, não como ocorreu no caso concreto, ter sido causa a justificar a rescisão do contrato de trabalho. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (TST-RR-45540-40.2006.5.15.0092, Relator Ministro Pedro Paulo Manus, 7ª Turma, DJ 23/9/2011)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. PRESCRIÇÃO. O Regional não examinou a questão pelo enfoque da data em que configurada a incapacidade do Reclamante, mas por incidência da Súmula n.º 422 do TST, motivo pelo qual a pretensão encontra óbice na Súmula n.º 297 do TST. 2. NULIDADE. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO. A decisão do Regional, quanto ao afastamento da justa causa, não merece reparos, porquanto está em consonância com o entendimento desta Corte Superior, inclusive da SBDI-1, no sentido de que o alcoolismo crônico é visto, atualmente, como uma doença, o que requer tratamento, e não punição. Incólume a Súmula n.º 32 do TST. [...]." (TST- AIRR-3082-89.2010.5.10.0000, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DJ 10/6/2011)

"(...) ECT. DISPENSA. MOTIVAÇÃO. ESTABILIDADE. ALCOOLISMO. REINTEGRAÇÃO. 1. -A validade do ato de despedida de empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais- (OJ 247, II, da SDI-I do TST). 2. O alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. 3. Ainda que o alcoolismo, no caso em apreço, não decorra necessariamente do contrato de trabalho, não se vislumbra contrariedade à Súmula 378, II, do TST, porquanto não afastada a ilegalidade da dispensa do reclamante. Incóluces os arts. 1º, III, e 37, caput, da Constituição da República. Recurso de revista integralmente não conhecido." (RR - 72700-92.2007.5.17.0013, Rel. Min. Rosa Maria Weber, 3ª Turma, DEJT 1º/4/2011)

Assim, tem-se como injustificada a dispensa do reclamante, porquanto acometido de doença grave.

Ante o exposto, **DOU PROVIMENTO** ao recurso de revista para restabelecer a sentença.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhe provimento para restabelecer a sentença.

Brasília, 5 de Junho de 2013.

Firmado por Assinatura Eletrônica (Lei nº 11.419/2006)

DELAÍDE MIRANDA ARANTES

Ministra Relatora

fls.

PROCESSO Nº TST-RR-529000-74.2007.5.12.0004

A C Ó R D ã O

Tribunal Pleno

JOD/lhp/fv

PROCESSO REVISIONAL. ABANDONO DE CARGO. INASSIDUIDADE HABITUAL. AUSÊNCIA INTENCIONAL.

1. Na hipótese de ato demissionário consistente no suposto abandono de cargo ou na inassiduidade habitual ao trabalho, previstos nos arts. 138 e 139 da Lei nº 8.112/90, torna-se imperativo averiguar o *animus* específico do servidor, a fim de avaliar a desídia imputada.
2. Comprovada a inexistência de nexo de causalidade entre as infrações tipificadas nos aludidos dispositivos e a conduta levada a efeito pela ex-servidora, porquanto sofria a servidora de dependência química pelo uso de cocaína, não subsiste a penalidade aplicada, visto que a ex-servidora não tinha discernimento quanto às consequências da inassiduidade habitual ou abandono do cargo, em função da dependência química, que lhe retirou a capacidade de responder pelos seus atos.
3. Na atualidade, a dependência química é formalmente reconhecido como doença pelo Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde -- OMS, que a classifica sob o título de "síndrome de dependência pelo uso de cocaína" (referência F-14.2). É patologia que gera compulsão, impele o dependente químico a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. Clama, pois, por tratamento e não por punição.
4. O dramático quadro social advindo desse maldito vício da dependência química não justifica a demissão imposta, mas, sim, sobretudo, por motivos humanitários, o encaminhamento da servidora para tratamento médico com internação hospitalar.
5. Processo Revisional que se julga procedente para, nos termos do art. 182 do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, I) revogar a Resolução Administrativa nº 723/2000 que referendou o ato que demitiu a servidora; e II) declarar sem efeito a penalidade aplicada, a fim de restabelecer todos os direitos da servidora a partir da demissão ocorrida em 15/8/2000.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Revisão de Processo Administrativo Disciplinar nº **TST-MA-182.199/2007-000-00-00.0**, em que é Interessada **LAURINHA SOARES DOS SANTOS**.

"Por determinação do Tribunal Pleno foi admitida a revisão do Processo Administrativo Disciplinar de que resultou a aplicação da penalidade de demissão à ex-servidora Laurinha Soares dos Santos, por abandono de cargo e inassiduidade habitual, nos termos do ATO.GDGCA.GP.nº 524, publicado no D.J. de 18/8/2000.

A comissão revisora foi constituída pelos servidores Judith Ohana da Cunha, Analista Judiciário, Sebastião Duarte Ferro, Diretor da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, e Luciana Fonseca Rodrigues, Técnico Judiciário, conforme ATO.GDGCA.GP.Nº 348, de 17/11/2006, publicado no Boletim Interno de 24/11/2006.

Os trabalhos da Comissão desenvolveram-se no período de 28/11/2006 a 14/5/2007, tendo a Comissão promovido a oitiva de 6 testemunhas, sendo 4 indicadas pela interessada e 2 pela Comissão, e da própria interessada, cujos resumos encontram-se às fls. 165/170.

Novos relatórios do Serviço Médico foram juntados às fls. 47 e 160/161 acerca da situação da ex-servidora e dos atestados apresentados ao TST, especificamente o subscrito pelo Dr. Neilor Rolim, datado de 4/6/98, que fundamentou o deferimento da revisão do processo.

Em expedientes de fls. 13/15 e fls. 93/130 a interessada apresentou alegações escritas sobre a revisão do processo disciplinar requerendo a procedência, as quais podem ser assim resumidas:

- a. havia documento contemporâneo às faltas cometidas que demonstrava a condição de dependência química da servidora, atestado do Dr. Neilor Rolim, fls. 131;
- b. as quatro testemunhas arroladas teriam confirmado que a servidora era usuária de drogas;
- c. que a própria servidora afirmou ser usuária de drogas;
- d. que o "Serviço Médico do TST, representado por sua assistente social, tinha completa ciência da patologia da requerente, inclusive prescrevendo tratamento específico para o caso";
- e. que o laudo do Serviço Médico não poderia infirmar o atestado do Dr. Neilor Rolim, porque o exame realizado dois anos depois seria incapaz de definir se a servidora foi ou não foi dependente químico;
- f. que precedentes do Ministério da Educação e Advocacia-Geral da União apontam que deveria ter sido considerada a situação da servidora, a ausência de *animus abandonandi* e a justa causa para as faltas;
- g. que o novo Código Civil considera incapazes, relativamente a certos atos, ou ao modo de os exercer, os viciados em tóxicos.

O relatório da Comissão, apresentado em 14 de maio de 2007, fls. 162/176, após apreciar os depoimentos colhidos, os documentos juntados e as alegações, conclui no seguinte sentido:

"Por tudo que foi apurado neste processo, possibilitada a cabal defesa da Sr.^a Laurinha Soares dos Santos, a Comissão concluiu que não restou comprovado que o abandono de cargo e a inassiduidade habitual tenham tido como fator determinante a confessada dependência química e que por esta razão estivesse, ao tempo dos fatos, incapaz de responder pelos seus atos.

Com esteio na perícia médica realizada por Junta Médica desta Corte, bem como nos depoimentos médicos colhidos nesta revisão de Processo Administrativo Disciplinar, temos que restou demonstrado que a ex-servidora, mesmo na condição de dependente químico por ela confessada, tinha discernimento suficiente para compreender as consequências de seus atos e de autodeterminar-se, ao ponto de influir na validação do documento ora apresentado como "novo", na medida em que discordou da recomendação para "tratamento psiquiátrico em regime de internação hospitalar", subscrito pelo Dr. Neilor Rolim.

Ante o exposto, esta Comissão Revisora, convencida da responsabilidade da ex-servidora Laurinha Soares dos Santos, no que concerne à inassiduidade habitual e abandono de cargo, apresenta o presente relatório ao judicioso exame de Vossa Excelência, propugnando a manutenção da decisão tomada no Processo Administrativo Disciplinar TST - PET - nº 31.681/1997. " "

É o relatório lido em sessão, que adoto para fins regimentais.

VOTO

A Sra. Laurinha Soares dos Santos, servidora do quadro permanente do TST desde 12/9/1984, faltou ao serviço 325 dias, no período de 1/1/1998 a 22/3/1999 (total de dias do período: 446 dias), sendo 237 faltas sem justificativa.

O Eg. Tribunal Pleno do TST, em sessão realizada no dia 28/9/2006, admitiu a revisão do processo administrativo disciplinar, a fim de possibilitar o reexame do processo à luz da alegação de que as supostas faltas injustificadas ao trabalho decorreram do uso de substâncias psicoativas e de bebida alcoólica.

A Comissão Revisora apresentou o Relatório Final, em 14 de maio de 2007, propugnando a manutenção da decisão tomada no processo administrativo disciplinar, nos seguintes termos:

"Por tudo que foi apurado neste processo, possibilitada a cabal defesa da Sr.^a Laurinha Soares dos Santos, **a Comissão concluiu que não restou comprovado que o abandono de cargo e a inassiduidade habitual tenham tido como fator determinante a confessada dependência química** e que por esta razão estivesse, ao tempo dos fatos, incapaz de responder pelos seus atos.

Com esteio na perícia médica realizada por Junta Médica desta Corte, bem como nos depoimentos médicos colhidos nesta revisão de Processo Administrativo Disciplinar, temos que restou demonstrado que a ex-servidora, mesmo na condição de dependente químico por ela confessada, tinha discernimento suficiente para compreender as conseqüências de seus atos e de autodeterminar-se, ao ponto de influir na validação do documento ora apresentado como 'novo', na medida em que discordou da recomendação para 'tratamento psiquiátrico em regime de internação hospitalar', subscrito pelo Dr. Neilor Rolim.

Ante o exposto, esta Comissão Revisora, convencida da responsabilidade da ex-servidora Laurinha Soares dos Santos, no que concerne à inassiduidade habitual e abandono de cargo, apresenta o presente relatório ao judicioso exame de Vossa Excelência, **propugnando a manutenção da decisão tomada no Processo Administrativo Disciplinar TST - PET - nº 31.681/1997.**" (*fls. 175/176 dos autos da Revisão do PAD*)

O Exmo. Ministro Rider Nogueira de Brito, em sessão de julgamento realizada em 2/8/2007, acolheu integralmente o relatório da Comissão Revisora para julgar **"improcedente a revisão do processo administrativo disciplinar"**.

Sucede que, a meu juízo, o presente caso requer solução diversa da apresentada pelo Exmo. Ministro Relator.

Como se recorda, os arts. 138 e 139 da Lei nº 8.112/90 dispõem textualmente o seguinte, a propósito do abandono de cargo por falta de assiduidade habitual ao labor:

"Art. 138. Configura abandono de cargo a ausência **intencional** do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos.

Art. 139. Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço, **sem causa justificada**, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses." (*grifo nosso*)

Como se vê, para a apuração de abandono de cargo por inassiduidade habitual ao trabalho, impõe-se averiguar, fundamentalmente, o *animus* específico do servidor.

Na hipótese vertente, a intencionalidade implica perquirir a **existência**, ou não, de nexo de causalidade entre a dependência química e as faltas ao trabalho, no mencionado período, totalizando 325 dias, sendo 237 faltas sem justificativa.

No caso dos autos, o atestado médico de fl. 396, constante dos autos do Processo Administrativo Disciplinar, subscrito pelo Dr. Neilor Rolim, **datado do dia 4 de junho de 1998**, registra que a servidora-paciente necessitava de tratamento psiquiátrico, **em regime de internação hospitalar**, por apresentar distúrbios

mentais, motivados por alcoolismo e adição de substâncias psicoativas, devendo ser afastada do trabalho para tratamento (CID n°s 303.9/2 e 304.2/2).

Ora, o documento em questão, ao prescrever a necessidade de afastamento da servidora de suas atividades, a fim de submetê-la a tratamento psiquiátrico em regime de internação hospitalar, contraria a conclusão firmada pela Junta Médica do TST no sentido de que as faltas injustificadas não guardavam qualquer relação com a utilização de substâncias psicoativas e álcool pela Requerente.

Cabe lembrar que referido documento, todavia, além de firmado igualmente por profissional da área médica, é, repita-se, **contemporâneo aos fatos alegados**, enquanto a Junta Médica do TST, ao reunir-se em 12 de junho de 2000, quase dois anos depois, portanto, para avaliação da servidora, procedeu a um exame em data que refoge em muito do momento da alegada dependência química e do suposto cometimento das faltas ao serviço.

Ressalte-se que, para a afirmação de **inexistência** de nexo de causalidade entre a dependência química e as faltas ao trabalho, seria imprescindível a avaliação da servidora ainda naquele momento em que ocorreram as faltas ao trabalho.

Assim, o diagnóstico contido no aludido documento já revela a presença da alegada patologia de que foi vítima a servidora.

Cabe agora evidenciar se houve intencionalidade ou ausência de causa justificada para as faltas ao trabalho imputadas à ex-servidora.

Como se sabe, a dependência química é considerada hoje como um problema de saúde pública, pois atinge toda a sociedade, sem distinção de classe social.

A droga está cada vez mais presente na vida cotidiana das pessoas, principalmente no ambiente de trabalho, onde se observam elevados índices de absenteísmo, déficit na capacidade produtiva, atrasos e licenças médicas, como lamentável consequência da dependência química.

A questão do uso abusivo das drogas há muito deixou de ser um problema psiquiátrico ou exclusivamente médico. As implicações sociais, psicológicas e econômicas são enormes, como sabemos, e devem ser consideradas, em meu entender, na compreensão global desta questão aflitiva para a sociedade.

A meu juízo, a prova produzida no processo revisional evidencia a dependência química da ex-servidora, bem como a incapacidade, naquele período, para discernir sobre a gravidade de sua ausência ao trabalho.

A dependência química e a incapacidade laborativa resultaram reveladas mediante a conjugação de fatores que aparecem de maneira específica em relação à ex-servidora.

No caso, a prova testemunhal produzida faz ver que, no período que precedeu às faltas injustificadas, a ex-servidora mantinha um bom relacionamento no trabalho, sem qualquer mácula que desabonasse sua conduta.

Eis o depoimento prestado pelo Sr. Elizeu José da Silveira à Comissão Revisora:

"O depoente trabalhou com a Sra. Laurinha, na Contabilidade, a partir de outubro de 1984 até a sua demissão; o depoente trabalhou com a Sra. Laurinha e que durante esse tempo a Sra. Laurinha **sempre foi boa companheira de trabalho**; o depoente informou que nos primeiros anos em que trabalharam juntos a Sra. Laurinha **era uma servidora assídua ao trabalho**;" (*grifo nosso*)

Mais adiante, a referida testemunha, o Sr. Elizeu José da Silveira, revela um fato que para este Relator é de extrema gravidade, e que, em meu sentir, alterou o comportamento da servidora.

Afirma o depoente que, após o assassinato de dois irmãos e do marido da ex-servidora, este último ocorrido em 1994, houve profunda modificação em sua conduta pessoal e profissional:

"que quando ocorrera [sic] os assassinatos dos dois irmãos e do marido da Sra. Laurinha, o depoente esteve presente aos enterros dos familiares da Sra. Laurinha; que a partir dessas circunstâncias o depoente notara, por percepção, que o comportamento da Sra. Laurinha sofreu modificações, com crises de choro e que passou a fumar mais; o depoente informou que também começaram a ocorrer as faltas ao trabalho e numa ocasião ocorreu do depoente telefonar para a residência da Sra. Laurinha para saber se ela precisava de ajuda; o depoente informa que, por percepção, deduziu que a Sra. Laurinha poderia estar envolvida com drogas mas que o depoente nunca vira e que nessa ocasião do telefonema o depoente perguntou verbalmente se a Sra. Laurinha estava envolvida com drogas, ao que ela, após uma crise de choro, respondeu afirmativamente; que a partir daí o depoente perguntou se ela queria ajuda e sendo conhecedor de um centro de recuperação 'Missão Vida em Abundância', localizado no Bairro onde mora, no Guará, o depoente entrou em contato com a instituição." (fl. 49)

Esses fatos, quais sejam, o assassinato dos irmãos e do marido da ex-servidora, que antecedem às faltas ao trabalho, por si só já revelam que a vida familiar da ex-servidora encontrava-se fragilizada, em face da abrupta fatalidade.

Impende realçar que, antes da tragédia ocorrida na vida familiar da ex-servidora, o comportamento idôneo na atividade por ela desempenhada no TST é igualmente confirmado pelo depoimento do Sr. João Carmelindo dos Santos Filho, que aduziu o seguinte:

"Passada a palavra aos membros da Comissão foi perguntado o período em que o depoente e a Sra. Laurinha trabalharam juntos, respondeu que de 1987 a 1990, e que o contato foi apenas funcional. **Foi perguntado se no período em que trabalharam juntos se a Sra. Laurinha já era inassídua, foi respondido que não.** Perguntado se após sua saída da Contabilidade manteve contatos com a Sra. Laurinha e em que oportunidades, ao que afirmou que nunca fez visitas a sua casa, mas que mantinha contatos aqui neste tribunal." (fl. 58, grifo nosso)

Já o depoimento da Sra. Ana Paula Arantes Ziegler, Assistente Social do TST, ao visitar a residência da ex-servidora por diversas vezes, precisamente no ano de 1988, denota o elevado grau da dependência química, visto que manteve contato com a Sra. Laurinha Soares dos Santos no período crítico das faltas ao serviço.

A mencionada Assistente Social demonstrou, naquela oportunidade, mediante relatórios, o quadro social, psicológico e físico da ex-servidora vivenciado fora das dependências do TST:

"Perguntado se conhecia a Sra. Laurinha, respondeu que a conhecia desde 1988 porque trabalhava no serviço médico; porque o serviço médico solicitou que a depoente fizesse uma visita domiciliar porque a Sra. Laurinha estava faltando ao serviço; perguntado se visitou a Sra. Laurinha em sua residência, respondeu que visitou a Sra. Laurinha em sua residência mais de uma vez, e tem **uma das visitas que lembra melhor porque ela estava cercada por todos os filhos, ocasião em que estava deitada toda entregue, que demorou a se levantar** enquanto a depoente conversava com os filhos da Sra. Laurinha; perguntado se conseguiu conversar com ela, respondeu que nem conseguiu **porque ela só chorava.**" (fl. 70, grifo nosso)

Mais adiante acrescenta:

"Perguntado se após a confissão da Sra. Laurinha, a depoente permaneceu acompanhando o caso na condição de Assistente Social do TST, ao que respondeu que sim; perguntado se segundo as técnicas inerentes ao cargo que ocupava ou a profissão que exerce se pôde identificar o caso da Sra. Laurinha como de um dependente químico; ao que responde que **quando a Sra. Laurinha fez a confissão tudo se encaixou, o quadro social, psicológico, físico, típico de dependente químico e o comportamento de faltas ao trabalho sem justificativa;** perguntado se das visitas realizadas à Sra. Laurinha se pode identificar se ela tinha discernimento dos fatos que a cercavam, ao que respondeu que **tem certeza absoluta da resposta que a questão das faltas ao trabalho ao tribunal não significava nada para ela, comparado com o que ela estava esperenciando [sic] naquele momento;** perguntado se a Sra. Laurinha tinha ou não capacidade laborativa no período em que a visitou, respondeu que de jeito nenhum; o Sr. Procurador informou que do relatório do atendimento do Serviço Social

constante do prontuário da Sra. Laurinha, datado de 10/7/1988, a depoente afirma: 'a paciente demonstra-se totalmente apática em relação a sua própria situação, pergunta-se se a depoente poderia afirmar que essa apatia, esse desligamento das coisas que ocorria ao seu redor derivava do perfil de usuário de drogas, ao que respondeu que sim; no mesmo relatório a depoente concluiu que **'observa-se o risco da [sic] paciente atentar contra a própria vida, devido ao seu estado deplorável o qual testemunhei algumas vezes nesses últimos meses'**, pergunta-se se o discernimento da Sra. Laurinha estava tão abalado em razão das drogas que havia um completo desligamento de questões relativas ao trabalho e a própria vida da ex-servidora, ao que respondeu que sim, que ela estava totalmente sem condições de pensar ou agir; perguntado se esses relatórios do Serviço Social do TST foram comunicados ao Serviço Médico do TST, ao que respondeu que foram comunicados à Diretora do Serviço Médico; perguntado qual o procedimento do serviço médico, à época, quando era constatada uma situação de dependente químico de qualquer servidor e no caso específico da Sra. Laurinha, ao que respondeu que **o procedimento era buscar recursos especializados fora do TST para internação, se fosse o caso, acompanhamento ambulatorial e outros**, no caso da Sra. Laurinha, a depoente havia se comprometido com ela a dar o suporte profissional, mas não teve condições, não foi estimulada a fazer o que deveria fazer, pelo contrário, foi aconselhada a não fazer; perguntado quem a desestimulou ou o que a desestimulou a não dar seguimento aos procedimentos ordinários do TST, ao que respondeu que foi a chefia imediata da depoente. **Perguntado se na avaliação da depoente de Assistente Social a Sra. Laurinha tinha condições laborativas nesse período, ao que afirmou que não**, que pela visita que fez o único sinal de normalidade psico-social [sic] era o relacionamento positivo com os filhos, do ponto de vista do afeto." (fls. 72/73, grifo nosso)

Ora, o depoimento prestado pela Assistente Social do TST, Sra. Ana Paula Arantes Ziegler, vai de encontro à conclusão da Comissão Revisora do Processo Administrativo disciplinar, visto que revelou que o absenteísmo no ambiente de trabalho era consequência da dependência química.

Desse modo, reputo comprovado que a Sra. Laurinha Soares dos Santos não tinha discernimento quanto às consequências da inassiduidade habitual ou abandono do cargo, em função da dependência química, que lhe retirou a capacidade de responder pelos seus atos.

Emerge dos autos, assim, a comprovação de que as ausências ao trabalho da ex-servidora não foram intencionais ou praticadas sem causa justificada.

Ressalte-se, ademais, que, na atualidade, a dependência química é formalmente reconhecida como doença pelo Código Internacional de Doenças da Organização Mundial de Saúde -- OMS. É patologia que gera compulsão, impele a pessoa a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos, conforme descrição contida no item F-14.2 do mencionado Código Internacional de Doenças, de seguinte teor:

"F14.2 Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso da cocaína - síndrome de dependência

Conjunto de fenômenos comportamentais, cognitivos e fisiológicos que se desenvolvem após repetido consumo de uma substância psicoativa, tipicamente associado ao desejo poderoso de tomar a droga, à dificuldade de controlar o consumo, à utilização persistente apesar das suas consequências nefastas, a uma maior prioridade dada ao uso da droga em detrimento de outras atividades e obrigações, a um aumento da tolerância pela droga e, por vezes, a um estado de abstinência física.

A síndrome de dependência pode dizer respeito a uma substância psicoativa específica (por exemplo, o fumo, o álcool ou o diazepam), a uma categoria de substâncias psicoativas (por exemplo, substâncias opiáceas) ou a um conjunto mais vasto de substâncias farmacologicamente diferentes."

O dramático quadro social advindo desse maldito vício da dependência em tela não justificava a demissão imposta, mas, sim, sobretudo, por motivos humanitários, o encaminhamento da servidora para tratamento médico com internação hospitalar.

Por fim, por analogia, cabe ainda salientar que este Eg. Tribunal Superior do Trabalho já consolidou entendimento segundo o qual o avanço da medicina evidenciou que a dependência química consiste em uma doença que deve sujeitar o empregado a tratamento, e, não, a ato demissionário por justa causa, devendo ser afastada a motivação para o despedimento nessas hipóteses.

Eis alguns precedentes ilustrativos: TST -- SDI-1 -- Processo nº E-RR-586320/99.1 -- Relator Ministro João Oreste Dalazen -- DJ de 21/5/2004; TST -- 2ª Turma -- Processo nº AIRR E RR-813281/2001 -- Relator Ministro José Luciano de Castilho Pereira -- DJ de 22/9/2005; TST -- 1ª Turma -- Processo nº RR-538651/99 -- Relator Juiz Convocado Guilherme Bastos, atualmente Ministro do TST -- DJ de 2/9/2005.

Por essas razões, **JULGO PROCEDENTE** a revisão do processo administrativo disciplinar para, nos termos do art. 182 do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, I) revogar a Resolução Administrativa nº 723/2000 que, ao referendar o ato praticado pelo então Exmo. Ministro Presidente do TST, demitiu a servidora Laurinha Soares dos Santos; e II) declarar sem efeito a penalidade aplicada, a fim de restabelecer todos os direitos da servidora Laurinha Soares dos Santos a partir da demissão ocorrida em 15/8/2000.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros do Egrégio Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, prosseguindo no julgamento, por maioria, julgar procedente a revisão do processo administrativo disciplinar para, nos termos do art. 182 da Lei nº 8.112/90 -- Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis da União: I -- revogar a Resolução Administrativa nº 723/200, que, ao referendar o ato praticado pelo então Ministro Presidente do TST, demitiu a servidora Laurinha Soares dos Santos; e II -- declarar sem efeito a penalidade aplicada, a fim de restabelecer todos os direitos da servidora a partir da demissão ocorrida em 15/08/2000. Ficaram vencidos os Exmos. Ministros Rider Nogueira de Brito, relator, Vantuil Abdala, Antônio José de Barros Levenhagen, Ives Gandra Martins Filho, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e Renato de Lacerda Paiva. Redigirá o acórdão o Exmo. Ministro João Oreste Dalazen.

Brasília, 4 de outubro de 2007.

JOÃO ORESTE DALAZEN

Ministro Redator Designado

fls.

PROC. Nº TST-MA-182.199/2007-000-00-00.0

PROC. Nº TST-MA-182.199/2007-000-00-00.0